



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑-๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๑-๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๑-๒
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ.....	๑-๓
๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ.....	๑-๓
บทที่ ๒ การทบทวนผลการดำเนินงาน.....	๒-๑
๒.๑ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓.....	๒-๒
๒.๒ ผลการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๖
บทที่ ๓ การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑
๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓-๑
๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓-๒
๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๓-๒
๓.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ.....	๓-๔
๓.๕ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒).....	๓-๕
๓.๖ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).....	๓-๕
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๖
๓.๘ ระเบียบราชการไทย ๔.๐.....	๓-๘
๓.๙ แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๙
บทที่ ๔ การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๔-๑
๔.๑ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๓
๔.๒ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๖
๔.๓ พันธกิจแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๖
๔.๔ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง.....	๔-๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๕-๑
๕.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๕-๑
๕.๒ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๕-๑๑
๕.๓ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๑๓
๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๑๔
๑. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ.....	๕-๑๔
๒. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน.....	๕-๑๘
๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๕-๒๒
๔. โครงการเพิ่มทักษะนักรบวิชาชีพสัมพันธกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๒๘
๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ.....	๕-๓๓
๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๓๙
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วย โปรแกรม Microsoft PowerPoint.....	๕-๔๔
๘. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค.....	๕-๔๙

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๔-๑ ผลสรุปการระดมความคิดเห็น สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนา	
ฝีมือแรงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๔-๑
ตารางที่ ๕-๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี	
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๕-๓

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา	
ฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒-๑๐
ภาพที่ ๒-๒ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕).....	๒-๑๑
ภาพที่ ๔-๑ กรอบการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕) กับยุทธศาสตร์/แผนต่าง ๆ.....	๔-๗
ภาพที่ ๕-๑ ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี	
(พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕).....	๕-๘
ภาพที่ ๕-๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี	
(พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕).....	๕-๙
ภาพที่ ๕-๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๕-๑๐

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 โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี พิจารณาจาก มีการจัดทำหรือทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยจะต้องสอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วนตามกำหนดและองค์ประกอบเพิ่มเติม ๒ ประเด็น ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ พิจารณาจากการกำหนดทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของทุนหมุนเวียน โดยให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนนำเสนอ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่มีคุณภาพและระบอบองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วน โดยแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ และระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้กระทรวงการคลัง ๑ เดือน ก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่ ๒

การจัดทำและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พิจารณาจากการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๔

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ค่าแรงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นจากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มาทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ค่าแรงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๕.๒ ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามหนังสือกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ รง ๐๔๐๖/๐๓๖๐ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

๑.๕.๓ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์

๑.๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ ร่วมเสนอความคิดเห็นผ่านโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑.๕.๖ ร่วมหารือเพื่อสรุปผลการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑.๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

๑.๕.๘ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

๑.๕.๙ สื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

บทที่ ๒

การทบทวนผลการดำเนินงาน

กรมบัญชีกลางได้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ประกอบด้วยเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ดังนี้ ๑. การเงิน ๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. การปฏิบัติงาน ๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง และ ๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง มีผลการประเมินการดำเนินงานเฉลี่ยและคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๙๕๐ คะแนน มีข้อสังเกตของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในหน่วยงานในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ขาดคุณภาพในองค์ประกอบ เนื่องจากไม่พบว่ามีภาวะวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกทุนหมุนเวียนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงปรับลดคะแนนคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียนในประเด็นย่อยที่ ๒.๒ เท่ากับ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน

๒.๑ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๓					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	คะแนนที่ได้	คะแนน กว้าง น้ำหนัก
๑. การเงิน		๑๐							๓.๙๒๙๖	
๑.๑ จำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน										
๑.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๔	๙๐	๙๒.๕๐	๙๕	๙๗.๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
๑.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๖	๙๐	๙๒.๕๐	๙๕	๙๗.๕๐	๑๐๐	๙๕.๕๕	๓.๒๑๖๐	๐.๑๙๓๐
๒. การสนองประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		๒๐							๔.๘๗๕๐	
๒.๑ การพัฒนาฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ การประเมิน ผลลัพธ์ และผลกระทบของทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕	๔.๕๐๐๐	๐.๒๒๕๐
๒.๒ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		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	๙๗.๒๑	๕.๐๐๐๐	๐.๓๕๐๐
๓. การปฏิบัติการ		๓๕							๔.๙๗๑๗	
๓.๑ ความสำเร็จของการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ใน ข่ายบังคับฯ	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๙๓๔๐	๔.๙๓๔๐	๐.๗๔๐๑
๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการ ดำเนินงานของกองทุนฯ	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๗๕๐๐
๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน		๑๕							๔.๓๕๘๓	
๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๔๕๐๐	๔.๔๕๐๐	๐.๒๒๒๕
๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๖๒๕๐	๓.๖๒๕๐	๐.๑๘๑๓
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุน หมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง		๑๐							๔.๖๐๔๒	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕๐๐๐	๔.๕๐๐๐	๐.๒๒๕๐
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๗๐๘๓	๔.๗๐๘๓	๐.๒๓๕๔
๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง		๑๐							๔.๗๒๗๕	
๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๕						๔.๔๕๕๐	๔.๔๕๕๐	๐.๒๒๒๘
(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับ แผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ร้อยละ	๒.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๑๒๕๐
(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับ แผนการใช้จ่ายภาพรวมประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ร้อยละ	๒.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๙๗.๘๒	๓.๙๑๐๐	๐.๐๙๗๗
๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการ รับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
น้ำหนักรวม		๑๐๐							คะแนนรวม	๔.๖๙๕๐

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๗๐๘๓
๑. มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐
(๑) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน	ระดับ	๑๕	จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และกระทรวงการคลัง	- ผ่านระดับคะแนน ๑ - จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมด ตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน ๑ - จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมด ตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ - คำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน ๔ - คำบรรยายลักษณะงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือกว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียนได้จำนวนอัตรากำลังครบตามเป้าหมายประจำปีที่กำหนด	๕.๐๐๐๐
(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับ	๑๕	มีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ในช่วงทดลองและยังไม่นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงาน และใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร	๕.๐๐๐๐
๒. ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๗๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕๘๓๔

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ในปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๓๕	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ หรือ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วนได้แก่ ปัจจัยสำเร็จปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐ โดยที่ - มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วนได้แก่ ปัจจัยสำเร็จปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๔.๖๖๖๗
(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	ระดับ	๓๕	ไม่มี การจัดทำ/ ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ฯ หรือ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ฯ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ฯ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับความ เห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน	จัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ฯ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับความ เห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสาร ให้ผู้บริหาร และหน่วยงาน ภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปี บัญชี ๒๕๖๓	๔.๕๐๐๐ (ปรับลดคะแนน คุณภาพจาก ๕.๐๐๐๐ เหลือ ๔.๕๐๐๐)

ผลการประเมิน

การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๖) พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนฯ ในปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

(๑) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ทุนหมุนเวียนจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน และกระทรวงการคลัง โดยทุนหมุนเวียนสามารถจัดทำคำบรรยายลักษณะงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และทุกตำแหน่งงาน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงคำบรรยายลักษณะงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียนได้จำนวนอัตรากำลังครบ ตามเป้าหมายประจำปีกำหนด จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงมีการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๒. ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๗๐)

(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ทุนหมุนเวียนมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้จำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ จากทั้งหมดจำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีตัวอย่างแผนงาน/โครงการ เช่น กิจกรรมการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โครงการเพิ่มทักษะนักรบวิชาชีพการฝึกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น โดยทุนหมุนเวียนมีการจัดทำรายงานตามแผนงาน ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะทุกแผนงาน และมีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๒ แผนงาน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๖๖๖๗ คะแนน

(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔) โดยแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และบุคลากรภายในหน่วยงานทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ยังขาดคุณภาพในองค์ประกอบ เนื่องจากไม่พบว่ามีกรวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกทุนหมุนเวียนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงปรับลดคะแนนคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน ในประเด็นย่อยที่ ๒.๒ เท่ากับ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๔.๗๐๘๓ คะแนน

๒.๒ ผลการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๑ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

	ผลการตอบแบบสอบถาม		ร้อยละ
	คงเดิม	เสนอปรับใหม่	
วิสัยทัศน์			
บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน	๕๓	๐	๑๐๐
พันธกิจ			
พันธกิจข้อที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	๕๓	๐	๑๐๐
พันธกิจข้อที่ ๒ : พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน	๕๓	๐	๑๐๐
พันธกิจข้อที่ ๓ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	๕๓	๐	๑๐๐
ประเด็นหลักที่ ๑			
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๓	๐	๑๐๐
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	๕๓	๐	๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	๕๓	๐	๑๐๐
ประเด็นหลักที่ ๒			
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๕๓	๐	๑๐๐
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๕๓	๐	๑๐๐
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	๕๓	๐	๑๐๐
ประเด็นหลักที่ ๓			
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๕๓	๐	๑๐๐
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๕๓	๐	๑๐๐
กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๕๓	๐	๑๐๐

๒.๒.๒ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. การสรรหาบุคลากรของกองทุนได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน	๖	๑๑	๒๘	๗	๑	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๒. กองทุนจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ครบถ้วน	๘	๑๖	๒๓	๖	๐	๓.๔๙	๖๙.๘๑
๓. กองทุนสามารถบริหารงานหรือดำเนินงานโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่กำหนดไว้	๔	๑๔	๒๗	๘	๐	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๔. มีการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	๓	๑๒	๓๐	๖	๒	๓.๑๕	๖๓.๐๒
๕. มีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรของกองทุนที่เป็นปัจจุบันและใช้งานได้	๓	๑๒	๒๗	๑๐	๑	๓.๑๑	๖๒.๒๖
๖. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแผนสืบทอดตำแหน่งตรงตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๒	๑๓	๒๒	๑๔	๒	๒.๙๘	๕๙.๖๒
๗. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงตามสภาพความเป็นจริง	๓	๑๖	๒๗	๗	๐	๓.๒๘	๖๕.๖๖
๘. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับงานหลัก (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะการปฏิบัติงาน (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง	๔	๙	๓๑	๘	๑	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๙. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๕	๑๕	๒๘	๕	๐	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๑๐. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน	๘	๑๕	๒๖	๔	๐	๓.๕๑	๗๐.๑๙
๑๑. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการกู้ยืมให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนส่วนใหญ่	๓	๑๘	๒๗	๕	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ โดยไม่ผิดพลาด							
๑๒. บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง	๖	๑๗	๒๖	๔	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๑๓. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๖	๑๖	๒๔	๗	๐	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๑๔. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	๘	๑๓	๒๖	๖	๐	๓.๔๓	๖๘.๖๘
๑๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ	๙	๑๒	๒๔	๗	๑	๓.๔๐	๖๗.๙๒

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนยังไม่จูงใจในการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๗	๒๑	๑๙	๔	๒	๓.๕๑	๗๐.๑๙
๒. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก	๘	๒๐	๒๐	๔	๑	๓.๕๗	๗๑.๓๒
๓. การมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งงาน	๔	๑๕	๒๗	๔	๓	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๔. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ขาดองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และการนำปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ จึงถูกปรับลดคะแนนคุณภาพลงจาก ๕.๐๐๐ คงเหลือ ๔.๐๐๐	๓	๑๕	๒๘	๖	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๕. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้น้อย	๗	๑๖	๒๔	๕	๑	๓.๔๓	๖๘.๖๘

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๖. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านกองทุนเชิงลึก และความรู้ด้านนิติกรรมสัญญาความรู้เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านการเงินและบัญชีกองทุนที่ถูกต้อง	๗	๑๗	๒๓	๕	๑	๓.๔๕	๖๙.๐๖
๗. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๗	๑๗	๒๑	๖	๒	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๘. ขาดบุคลากรที่มีทักษะในการเป็นนักการตลาด (บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๙	๑๗	๒๒	๔	๑	๓.๕๕	๗๐.๙๔
๙. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล	๖	๑๗	๒๓	๕	๒	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๑๐. บุคลากรขาดความมั่นคงในฐานะการงานและแรงจูงใจเนื่องจากส่วนมากไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ	๙	๑๖	๒๒	๕	๑	๓.๕๑	๗๐.๑๙

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทำให้กองทุนต้องพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๗	๑๔	๒๙	๓	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนซึ่งช่วยเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้เป็นอย่างดี	๓	๑๕	๓๑	๓	๑	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖	๑๔	๒๖	๗	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๔. มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ ปรัชญาและกำกับการบริหารครอบคลุมด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๖	๑๙	๒๓	๔	๑	๓.๔๗	๖๙.๔๓

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าและทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๕	๑๒	๒๗	๘	๑	๓.๒๓	๖๔.๕๓
๖. มีงบประมาณเพียงพอและคล่องตัวในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖	๑๕	๒๕	๔	๓	๓.๓๒	๖๖.๔๒

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

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ดำเนินการโดยนำค่าคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถหาค่าเฉลี่ยได้ตามหลักการวิเคราะห์ SWOT และสามารถนำไปวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้ตำแหน่งดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ ๒-๑ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

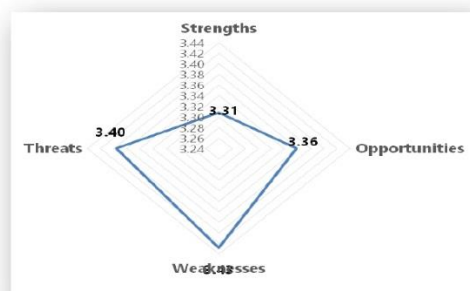
TOWS - Matrix (เปลี่ยนแปล)

แผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

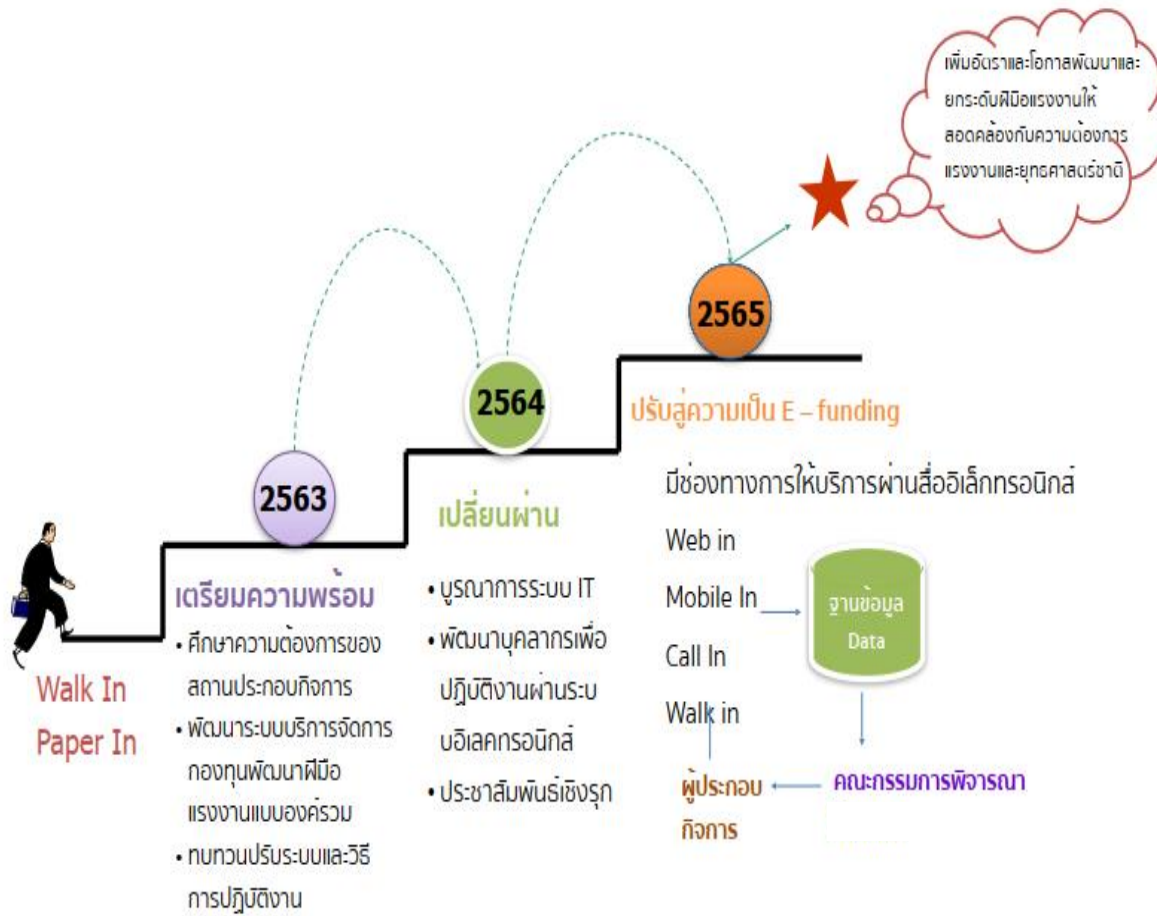
Strengths	3.31
Opportunities	3.36
Weaknesses	3.43
Threats	3.40

W+T=Mitigation approach

- พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ ๒-๒ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)



บทที่ ๓

การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานได้ศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๓.๑.๑ ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๓.๑.๒ ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓.๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๓.๑.๔ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๓.๑.๕ ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๓.๑.๖ 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) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๙ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

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

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี

ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพในปัจจุบันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไปได้ รวมทั้งกำหนดอุตสาหกรรมอนาคตที่สามารถใช้โอกาสของการเปลี่ยนแปลงบริบทใหม่ ๆ ในโลก เช่น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสถานะภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การปรับตัวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีเข้มข้น ดิจิทัล และนวัตกรรม เพื่อยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ พิจารณาจาก ๒ มิติ คือ โอกาสของประเทศไทยจากเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ในโลก และศักยภาพในการแข่งขันที่แท้จริงของประเทศไทยในปัจจุบัน

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่ผสานโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคตโดยให้ความสำคัญในลำดับต้นกับอุตสาหกรรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดจากฐานความเก่งของอุตสาหกรรมศักยภาพในปัจจุบัน ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของภาคการผลิตและบริการ โดยระยะแรกต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดอุปสงค์ในประเทศที่เพียงพอเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการผลิต พัฒนา และออกแบบระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์สำหรับการผลิตและธุรกิจบริการในอนาคต (๒) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน โดยระยะแรกอาจเน้นด้านการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่สามารถต่อยอดจากศักยภาพของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และขณะเดียวกันควรเร่งวางระบบและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเพื่อรองรับธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานในระยะต่อไป (๓) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์

ทางการแพทย์ โดยในระยะแรกเน้นอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประมาณความต้องการใช้ในประเทศสูง และใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่สูงนักก่อน เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพนานาชาติ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และขณะเดียวกันต้องเร่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการผลิตเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีระดับความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและ (๔) อุตสาหกรรมพลังชีวภาพเพื่อสร้างความมั่นคง ด้านพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและวัตถุชีวมวล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอนาคต

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต

โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัด และระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนอง ต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับ อุตสาหกรรม อนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนด กลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผล อย่างแท้จริง

๓.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศโดยใช้ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วยการดำเนินการ จำนวน ๑๒ ด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวข้องกับประเด็นปฏิรูปประเทศในด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

หัวข้อที่ ๒ : การปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๘ : การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ประกอบกับความท้าทายใหม่ จากการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐและภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องต้องเร่งทบทวน การวางแผนผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศเพื่อตอบสนองต่อบริบท และความต้องการของประเทศที่มีอยู่เดิม ภายใต้แนวทางรองรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนทางผลิตและพัฒนา กำลังคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการฟื้นฟู และปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ ผ่านการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และสร้างศูนย์การฝึกอบรมแรงงานเพื่อพัฒนา ทักษะแรงงาน ตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตลอดจนการเชื่อมโยงแรงงานเข้าสู่ตลาด อย่างครบวงจร ผ่านการจัดตั้ง Matching Platform ที่สามารถอำนวยความสะดวกในด้านการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานในอนาคต

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา ให้สามารถสร้างแรงงานได้ตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน แรงงานสามารถเพิ่มหรือปรับความรู้ และทักษะเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาด ตลอดจนการเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร ผ่านการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมแรงงาน

และ Matching Platform บูรณาการเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในอนาคต

๓.๕ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

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

นโยบายหลัก

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒) เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้โดยการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้เกิดผลกระทบต่อค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สุขความยั่งยืน” 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 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑. มิติตน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

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

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑. มิติคน : 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. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกช่วง เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และได้แบ่งช่วงการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ อยู่ในช่วง Productive Manpower เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชน

ของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสนั้นแรงงานตามมาตรฐานสากล

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑. ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒. ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายการคุณสมบัติที่ประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓. พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

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

๕. มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand 4.0

เป้าหมาย

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๓.๘ ระบบราชการไทย ๔.๐

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

๓.๑๐.๑ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

๓.๑๐.๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ

และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๓.๑๐.๓.๒ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

ระบบราชการไทย ๔.๐ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีประกอบกับการใช้ดิจิทัลสนับสนุนการทำงาน

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

แผนปฏิบัติราชการ ๕ เรื่อง

๓.๑๒.๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

๓.๑๒.๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

๓.๑๒.๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการกิจการและแรงงานนอกระบบ

๓.๑๒.๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนากำลังแรงงาน

๓.๑๒.๕ การบริหารจัดการองค์กรและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนากำลังแรงงาน

การพัฒนากำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษา เพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจากสถานประกอบการ ศึกษาศึกษา สถานศึกษา สถานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔

การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี

การระดมความคิดเห็นสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญผ่านโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยคณะทำงาน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

ตารางที่ ๔-๑ ผลสรุปการระดมความคิดเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. กองทุนมีกรอบแผนปฏิบัติการกองทุนซึ่งกำหนดให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเป็นหนึ่งแผนของกองทุน ซึ่งนำแผนนั้นมาใช้ในการกำหนดแผนการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีจิตบริการเอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศและของกองทุน ๓. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนฯ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ที่ตรงกับภารกิจรับผิดชอบ ๒. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้น้อย ๓. ยังขาดการวางระบบการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ๔. บุคลากรมีอย่างจำกัดทำให้ขาดการถ่ายทอดความรู้ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรยังขาดทักษะด้านการใช้ IT ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ค่อนข้างน้อย ๖. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก ๗. บุคลากรมีภารกิจหลากหลายทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ๘. งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความถนัดของบุคคล

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ๒. ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ชัดเจน	๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้ออำนวยให้กองทุนขับเคลื่อนอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ๒. กระแสการพัฒนาทุกมิติ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบเดิม ทักษะเดิมไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๓. กระแสโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว นวัตกรรม และมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งผลต่อการดำเนินการของกองทุนและวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรให้พร้อม โดยต้องมียุทธศาสตร์ ทักษะและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น ๔. มีคณะกรรมการส่งเสริมฯ และผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ ปรีกษา และกำกับการบริหารครอบคลุมด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๓. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน ส่งผลให้ความอดทน ความคาดหวังที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่อการทำงานลดลง

๔.๑ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้การทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ได้ผลดังนี้

๔.๑.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



๔.๑.๒ Mega Trend

๔.๑.๒.๑ ด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะเกิดทั้งเชิงโครงสร้างประชากร พฤติกรรมคนในสังคมค่านิยมและแบบแผนการดำเนินชีวิต

๔.๑.๒.๒ ประเด็นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งจะมีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านชีวภาพและกายภาพ

๔.๑.๒.๓ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รูปแบบธุรกิจ โครงสร้างตลาด กระบวนการดำเนินธุรกิจ BRICS

๔.๑.๒.๔ ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การรักษาสมดุลในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างสังคมสีเขียว

๔.๑.๒.๕ ด้านการเมือง ได้แก่ การเกิดขึ้นของกลุ่มอิทธิพล การคงอยู่และการรับรู้ให้มีความสำคัญกับกลุ่มอิทธิพล การอยู่ร่วมกันและการดูแลโลกร่วมกัน

๔.๑.๓ Generation 2021

๔.๑.๓.๑ Baby Boomer เกิดช่วงปี ค.ศ. 1946 - 1964

- ตำแหน่งผู้บริหารภายในองค์กร
- มีความอดทนสูง มุ่งมั่นทำงานหนัก จงรักภักดีต่อองค์กร
- ให้ความสำคัญกับครอบครัว ให้ลูกได้เรียนสูง ๆ จะได้ไม่ลำบากเหมือนตัวเอง

๔.๑.๓.๒ Gen X เกิดช่วงปี ค.ศ. 1965 - 1979

- ส่วนใหญ่มีค่านิยมในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะความคิดมากกว่าใช้แรงงาน เนื่องจากมีการศึกษาที่สูงขึ้น (ผลจากการทุ่มเทของ Baby Boomer)

- รับค่านิยมจาก Baby Boomer มา ทำให้เป็นคนทุ่มเทกับงาน ทำให้เศรษฐกิจในภาคบริการเติบโต

- นิยมทำงานในเมือง

๔.๑.๓.๓ Gen Y เกิดช่วงปี ค.ศ. 1980 - 1996

- พ่อแม่มีลูกน้อยลง Gen Y จึงได้ความรักความใส่ใจมาก และคุ้นเคยกับการที่มีคนพร้อมทุ่มเททำทุกอย่างให้

- ไม่อยากเป็นอย่าง Baby Boomer และ Gen X จากการเห็นวิถีชีวิตของรุ่นพ่อแม่และปู่ย่าตายาย

- มีความคิดเป็นของตัวเอง ให้ความสำคัญกับตัวเองมาก มุ่งผลสำเร็จ มากกว่ากติกาขั้นตอน หรือระเบียบแบบแผน

- คนส่วนใหญ่ในองค์กรเป็น Gen Y

๔.๑.๓.๔ Gen Z เกิดช่วงปี ค.ศ. 1997 - 2009

- Multi tasking ทำอะไรหลายอย่างได้พร้อมกัน ชอบทำอะไรด้วยตัวเอง ค้นคว้าเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

- ความคุ้นชินกับอิสระในการเข้าโลก Digital และค้นพบข่าวสาร ความรู้มากมาย ทำให้คนรุ่นนี้เชื่อในความยั่งยืนและมุ่งตามความฝันของสตาร์ทอัพ มากกว่าจะเรียนหนังสือเพื่อไปทำงานลูกจ้างมีอาชีพ

๔.๑.๓.๕ Gen Alpha เกิดช่วงปี ค.ศ. 2010 เป็นต้นมา

- เกิดและเติบโตพร้อมเทคโนโลยี จนเป็น “Digital Native” มีชีวิตบนพื้นฐานของโลกเทคโนโลยีตั้งแต่เกิด เรียนรู้เร็ว

- คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความแตกต่างได้มากขึ้น

สถานะปัจจุบัน/ปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน และงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือความถนัดของบุคลากร ๒. กองทุนยังไม่มีโครงสร้างเครือข่าย การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (ส่วนกลาง และภูมิภาค) ระบบการติดตามการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ๓. ขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วม ทำให้มีอัตราการเข้า - ออก สูง ๔. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ๕. การพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. ผู้บริหารหน่วยงานระดับภูมิภาคมอบหมายงานกองทุนไม่เป็นไปตามกรอบโครงสร้าง	๑. กองทุนควรมีการจัดสรรโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังบุคลากรให้ตรงกับสายงาน และมีความสอดคล้องกับการดำเนินงาน เป็นไปตามภารกิจของกองทุน ๒. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีศักยภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ๓. มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด ลดความเสี่ยงต่อการทุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ๔. ปรับโครงสร้างบุคลากรจากลูกจ้างกองทุนเป็นพนักงานกองทุนเพื่อให้บุคลากรมีค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานและมีสิทธิสวัสดิการที่ดีขึ้น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เงินเพิ่ม ๕. มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปัญหา ● กองทุนขาดระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ทำให้ชิ้นงานเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือการใช้ระบบพีแอลซี ● กองทุนไม่มีระบบสารสนเทศของกองทุนที่ช่วยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกองทุน ● บุคลากรกองทุนไม่มีการติดต่อสื่อสาร/ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ● ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจ หรือค่าครองชีพที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้นทุกปี	ปัจจัยความสำเร็จ ● ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความสำคัญของการนำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และออกระเบียบ ประกาศ แนวทางการดำเนินงาน ที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ● เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรอย่างสูงสุด

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

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

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

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

จากการร่วมระดมความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันว่าให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงเดิม และทำการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ดังนี้

กรอบการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กับยุทธศาสตร์/แผนต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	๔. อุตสาหกรรมและบริหารแห่งอนาคต	๕. การท่องเที่ยว
	๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	
	๑๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	
แผนการปฏิรูปประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒	การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร	
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	นโยบายหลัก การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย	นโยบายเร่งด่วน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ
แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง												การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนด แผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน				
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการการพัฒนากำลังคน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	X						X			X	X			กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล			X
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	X	X					X				X			พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน			X
														ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร			X

บทที่ ๕

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

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ให้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ และการประมวลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจ มากำหนด ทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง คำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุน

ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้การดำเนินงานของกองทุน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ผลผลิต เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานด้านกองทุน

ผลลัพธ์ บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพและดำเนินงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft

PowerPoint

๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลผลิต เจ้าหน้าที่กองทุนมีสภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์การดำเนินงานที่เหมาะสม

ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่กองทุนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการดูแลสุขภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

ตารางที่ ๕-๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>ผลผลิต</u> มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง คำบรรยายลักษณะ งานของบุคลากร กองทุน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีบุคลากรที่ ตรงกับสายงาน ทำให้การดำเนินงาน ของกองทุนมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	กระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนมี ประสิทธิภาพ และธรรมาภิ บาล	พัฒนา กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลของ กองทุนให้มี ประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล	๑. จัดทำคำบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) ของ บุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงานของ บุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีคำบรรยายลักษณะงานของทุก ตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> นำคำบรรยายลักษณะงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน	✓		
				๒. กิจกรรมทบทวน โครงสร้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จใน การทบทวนโครงสร้าง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีโครงสร้างที่ได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร กองทุน และจากกรมบัญชีกลาง <u>ผลลัพธ์</u> นำโครงสร้างไปใช้ในการปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	
				๓. กิจกรรมการจัดทำ แนวทางการดำเนินการ สรรหา เลือกร บุคลากรกองทุน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแนวทาง ดำเนินการ สรรหา และ เลือกรบุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> มีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> สามารถใช้แนวทางการสรรหาและ เลือกรบุคลากรของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ในการรับสมัครคัดเลือก ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้		✓	✓

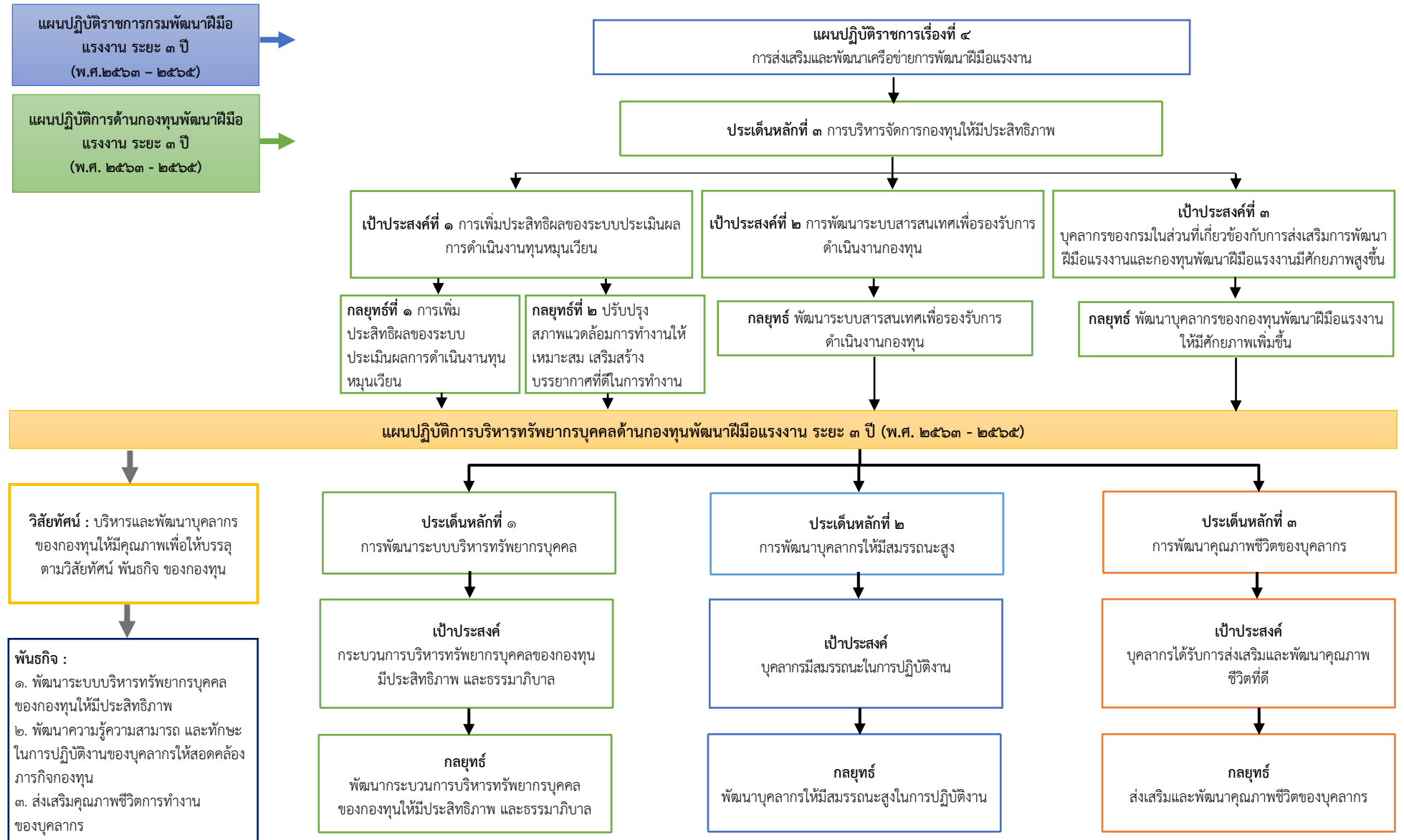
ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๔. กิจกรรมชี้แจง แนวทางและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถ นำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น			✓
๒. การพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง	<u>ผลผลิต</u> เสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาบุคลากรใน การดำเนินงานด้าน กองทุน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพและ ดำเนินงานโดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ	บุคลากรมี สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง ในการ ปฏิบัติงาน	๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไป ดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ ได้รับมอบหมาย	✓		✓
				๖. โครงการเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ร้อยละของบุคลากร กองทุนมีทักษะความรู้ เกี่ยวกับการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำ ความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไป เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ภารกิจกองทุน	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๗. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงิน สมทบ	ร้อยละของผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน		✓	
				๘. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การ สร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วย โปรแกรม Microsoft PowerPoint	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ เข้าร่วมโครงการที่มีผล การประเมินการเข้า อบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟฟิค สำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้			✓
				๙. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงิน สมทบ	ร้อยละของผู้เข้าอบรม โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงิน สมทบ มีความรู้ ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน			✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ร้อยละของบุคลากร ซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุน ที่เข้าร่วมสัมมนามี ความรู้ความเข้าใจ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้า โครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจ กองทุน ร้อยละ ๙๐ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนสามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน			✓
๓. การพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่กองทุนมี สภาพแวดล้อมการ ทำงานและอุปกรณ์ การดำเนินงานที่ เหมาะสม <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่กองทุนมี ประสิทธิภาพการ ทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนา สภาพแวดล้อมและ การดูแลสุขภาพ	บุคลากรได้รับ การส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี	ส่งเสริมและ พัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	๑๑. กิจกรรม การจัดมุมพักผ่อนตาม อัธยาศัย และบอร์ดให้ ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ	เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อน ตามอัธยาศัยและบอร์ด ให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> การจัดมุมพักผ่อนและบอร์ดให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพ <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่ได้ใช้มุมพักผ่อนและมีบอร์ดให้ ความรู้แก่ตนเอง		✓	

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	การจัดสภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงาน		✓	
				๑๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค	ร้อยละของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้ากิจกรรมมีความเข้าใจสุขอนามัยการกินอาหาร สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริโภคอาหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม			✓

ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



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

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน

พันธกิจ : ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน
มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint
๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ
๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุน

พันธกิจ : ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ ๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการ/กิจกรรม - กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

๕.๒ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑	๑	๑	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-
๑	๑	๑	๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๑	๑	๑	๓. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๑	๑	๑	๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	๑	๑	๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙๔๔,๘๐๐	-	๙๘๘,๒๐๐
๒	๑	๑	๖. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาชนสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๖๔,๔๐๐	๘๐๘,๘๐๐	๗๒๙,๒๐๐
๒	๑	๑	๗. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	-	๓,๙๗๕	-
๒	๑	๑	๘. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	-	-	๖๒๕,๐๐๐
๒	๑	๑	๙. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	๙๘๕,๓๐๐

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒	๑	๑	๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	-	-	๗๙,๙๐๐
๓	๑	๑	๑๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๑๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๑๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมเงิน				๑,๓๐๙,๒๐๐	๘๑๒,๗๗๕	๓,๔๐๗,๖๐๐

ความหมายของรหัสโครงการ

ตัวที่ ๑

๐ หมายถึง แผนงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่อง

๑ หมายถึง แผนงานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

ตัวที่ ๒

๑ หมายถึง โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวที่ ๓

๑ หมายถึง โครงการด้านดิจิทัล

๒ หมายถึง โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓ หมายถึง โครงการด้านดิจิทัลและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวที่ ๔ หมายถึง ลำดับที่ของโครงการตามแผนนั้น ๆ

๕.๓ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ 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. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ												
๒. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน												
๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕						→						
๔. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน								→				
๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ						→						
๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน									→			
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint										→		
๘. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค							→			→		

๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมชี้แจง แนวทาง และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	เพื่อวัดประสิทธิภาพ ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล โดยใช้ เวลามาช่วยในการกำกับเพื่อให้ บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการ ประเมิน	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจใน ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถ นำมาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> วิธีประเมินผลการ ปฏิบัติงานส่งผลให้ เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	หน่วยงานมีความ ผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานน้อย กว่าร้อยละ ๒๐	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	-	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ 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 และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

๕. หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ การประเมินนี้เป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น แล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) ที่สำคัญขององค์กรด้วย ถึงแม้ว่าการประเมินผลนั้นจะไม่ได้มีส่วนช่วยพัฒนาทักษะใด ๆ โดยตรง แต่สิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในในแต่ละบุคคลได้อีกด้วย นอกจากนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรควรจะต้องปรับปรุงเรื่องใด ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะพัฒนาตัวอย่างไร หรือ องค์กรควรที่จะช่วยเสริมทักษะด้านไหนของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือการเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน พิจารณาต่อสัญญาจ้าง หรือแม้แต่เลิกจ้างแต่ละคน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อวัดประสิทธิภาพของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยใช้เวลามาช่วยในการกำกับเพื่อให้บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการประเมิน

๗. เป้าหมาย

มีคู่มือแนวทางการปฏิบัติ เผยแพร่ให้ผู้ใช้งาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านประเมินผลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน

๙.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๙.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๑๐. ผลผลิต

มีแนวทางในการดำเนินการประเมินผลของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

สามารถใช้แนวทางการประเมินผลบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ระดับที่ ๓	จัดทำแนวปฏิบัติ
ระดับที่ ๔	แจ้งเวียนแนวปฏิบัติ
ระดับที่ ๕	รายงานผลการดำเนินงาน

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	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. ศึกษา ทบทวนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕	๕๐													บท..		
๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบ แนวทาง				๒๕													บท.	
๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ																	บท.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๑: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน	เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ผลผลิต มีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการรับสมัครคัดเลือกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน	หน่วยงานมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๒๐	๑ ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน ๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง ๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๕. หลักการและเหตุผล

บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ถ้าฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเดินหน้าไม่สะดวก ประสพปัญหาขึ้นได้ ในขณะเดียวกันถ้าได้ฟันเฟืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ธุรกิจก้าวหน้าไกลได้เช่นกัน งานด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นงานสำคัญที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน การไม่เข้าใจความสำคัญตรงจุดนี้ก็จะทำให้ได้บุคลากรที่ไม่มีความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลเสียกับงาน และทำให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน การสรรหาบุคลากรที่ดีนั้นจึงควรต้องมีการวางแผนให้เป็นระบบ ตลอดจนมีการใส่ใจรายละเอียดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานกับเรา

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๗. เป้าหมาย

มีคู่มือแนวทางการปฏิบัติ เผยแพร่ให้ผู้ใช้งาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านสรรหาและเลือกสรรบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน

๙.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๙.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๑๐. ผลผลิต

มีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

สามารถใช้แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการรับสมัคร คัดเลือกลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน

เกณฑ์การวัด :

ระดับที่ ๑	ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา
ระดับที่ ๒	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณากระบวนการติดตาม
ระดับที่ ๓	จัดทำแนวปฏิบัติงาน
ระดับที่ ๔	แจ้งเวียนแนวปฏิบัติ
ระดับที่ ๕	รายงานผลการดำเนินงาน

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน
๑. ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในปีที่ผ่านมา	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรร บุคลากรกองทุน	ระดับ ๕	๒๐										→			บท..	
๒. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			๒๐										→			บท.	
๓. จัดทำแนวปฏิบัติ			๒๐									→	→			บท.	
๔. แจกเวียนการแนวปฏิบัติ			๒๐										→	→		บท.	
๕. รายงานผลการดำเนินงาน			๒๐											→	→		

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ ๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐ ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการและจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	มี.ค. ๖๕	๙๘๘,๒๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕							

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ 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 : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

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

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้คงเหลือยังไม่ปิดบัญชีจำนวน ๖,๐๐๐ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาพิจารณาตามภูมิสำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี
- (๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง
- (๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์ อายุความครบ 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 จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๖.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๗. เป้าหมาย

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๘.กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๙. ขั้นตอน

- ๙.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๙.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๙.๓ ดำเนินการสัมมนา
- ๙.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๙.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๐. ผลผลิต

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๙๘๘,๒๐๐ บาท (เก้าแสนแปดหมื่นแปดพันสองร้อยบาทถ้วน) โดยขออัตราย่อยรายการ มีรายละเอียด ดังนี้

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๗,๒๐๐ บาท
- บรรยาย ๑ คน (๖๐๐ บาท x ๑๒ ชม. x ๑ คน)	๗,๒๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร (๒๖๕ คน x ๗๐๐ บาท x ๒ มื้อ)	๓๗๑,๐๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๒๖๕ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ)	๕๓,๐๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าเช่าที่พัก (๒๔๐ คน x ๙๐๐ บาท x ๒ คืน)	๔๓๒,๐๐๐ บาท
๑๓.๕ ค่าถ่ายเอกสารการฝึกอบรม (๒๕๐ ชุด x ๒๐๐ บาท)	๕๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๖ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ (๒๕๐ คน x ๒๐๐ บาท)	๕๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๗ ค่ากระเป๋าทูหรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๒๕๐ คน x ๑๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด 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.ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	ร้อยละของผู้เข้า สัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละ ๙๐	๒๐			→										บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐			→										บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา			๒๐						→							บก.	สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐						→							บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐						→	→						บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารภารกิจกองทุน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓ ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	รุ่นที่ ๑ พ.ค. ๖๕ รุ่นที่ ๒ มิ.ย. ๖๕	๗๒๙,๒๐๐ (จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๖๔,๖๐๐)	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ๓ รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๔.๔ แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๒ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกึ่งฝีมือเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ

ข้อบังคับ เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไข ในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในเชิงรุก รวมทั้งขั้นตอน กระบวนการให้บริการ การรับชำระเงิน หรือกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่ขาดความพร้อมอย่างแท้จริง

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจ ความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห์ ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์ น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์ การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการ เงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จึงขอให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์
- ๖.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๗. เป้าหมาย

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน

๙. ขั้นตอน

- ๙.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๙.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๙.๓ ดำเนินการอบรม
- ๙.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๙.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๐. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารภารกิจกองทุน

๑๒. ระยะเวลา

รุ่นที่ ๑ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

รุ่นที่ ๒ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๒๙,๒๐๐ บาท (เจ็ดแสนสองหมื่นเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๖๔,๖๐๐ บาท (สามแสนหกหมื่นสี่พันหกร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียดดังนี้

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๖๓,๖๐๐ บาท
- บรรยาย ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๓ ชั่วโมง x ๑ คน)	๑๕,๖๐๐ บาท
- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ๕ คน (๑๒๐๐ บาท x ๘ ชั่วโมง)	๔๘,๐๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร (๖๕ คน x ๗๐๐ บาท x ๓ มื้อ)	๑๓๖,๕๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๖๕ คน x ๕๐ บาท x ๖ มื้อ)	๑๙,๕๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าเช่าที่พัก (๕๐ คน x ๘๐๐ บาท x ๓ คืน)	๑๒๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๕ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ (๕๐ คน x ๒๐๐ บาท)	๑๐,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด 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. ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดอบรมและวิทยากร	ร้อยละของบุคลากร กองทุนมีทักษะความรู้ เกี่ยวกับการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละ ๘๕	๒๐						→							บก.	
๒. ขออนุมัติโครงการ			๒๐							→						บก.	
๓. ดำเนินการอบรม			๒๐								รุ่นที่ ๑	รุ่นที่ ๒				บก.	สพ./ สพร. /สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐									→	→			บก.	
๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ			๒๐										→			บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	๑ เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สำหรับติดตามสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน ๒ เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจเอกสารแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พร้อมเอกสารแนบต่าง ๆ ๓ เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนด้านการประเมินเงินสมทบมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพิ่มขึ้น	๑. ประสานวิทยากรและจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยาย และแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ	มี.ค. ๖๕	๖๒๕,๐๐๐	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๔ เพื่อชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ระยะเวลาในการ ดำเนินการตามกฎหมาย และบท กำหนดโทษกรณีฝ่าฝืน ละเลย สำหรับการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูล และ ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง							

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑. ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ สำหรับกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เว้นแต่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น หากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ด้านการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) มาให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็วมมากขึ้น

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คน ขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สำหรับติดตามสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน

๖.๒ เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจสอบเอกสารแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พร้อมเอกสารแนบต่าง ๆ

๖.๓ เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๔ เพื่อชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ระยะเวลาในการดำเนินการตามกฎหมาย และบทกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืน ละเลย สำหรับการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูล และปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

๗. เป้าหมาย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๕ ประธานในพิธีเปิดหรือพิธีปิดการฝึกอบรม แยกผู้มีเกียรติ และผู้ติดตาม เจ้าหน้าที่ วิทยากร และผู้สังเกตการณ์ จำนวนรวม ๑๘๐ คน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าอบรมจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๕ แห่งละ ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๑๖๔ คน

๙. ขั้นตอน

- ๘.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ
- ๘.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ
- ๘.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยาย และแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- ๘.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๘.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๑๐. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖๒๕,๐๐๐ บาท (หกแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียด ดังนี้

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๙,๖๐๐ บาท
- บรรยาย ๔ คน (๖๐๐ บาท X ๑๒ ชั่วโมง)	๗,๒๐๐ บาท
- อภิปรายกลุ่ม ๔ คน (๖๐๐ บาท X ๑ ชั่วโมง X ๔ คน)	๒,๔๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหารแบบไม่ครบทุกมื้อ (๑๘๐ คน X ๗๐๐ บาท X ๒ มื้อ)	๒๕๒,๐๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๘๐ คน X ๕๐ บาท X ๔ มื้อ)	๓๖,๐๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าที่พัก (๑๕๐ คน X ๙๐๐ บาท X ๒ คืน)	๒๗๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๕ ค่าเอกสารการฝึกอบรม (๑๖๔ ชุด X ๒๐๐ บาท)	๓๒,๘๐๐ บาท
๑๓.๖ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ (๑๖๔ คน X ๕๐ บาท)	๘,๒๐๐ บาท
๑๓.๗ ค่ากระเป๋าทูหรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๑๖๔ คน X ๑๐๐ บาท)	๑๖,๔๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด 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. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ ในการดำเนินโครงการ	ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	๑๐			→										สร.	สพ.
๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ			๓๐				→									สร.	สพ.
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยาย และ แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยน ประสบการณ์			๓๐						→							สร.	สพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐							→						สร.	สพ.
๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ			๒๐									→				สร.	สพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ :** การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ :** บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ :** พัฒนาศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๒:** การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ :** บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ :** พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน :** ร้อยละของบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖	โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ ๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน ๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	<u>ผลผลิต</u> มีบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุน ร้อยละ ๙๐ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ร้อยละของบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการและจัดทำ Pre-Post test ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	มี.ย. ๖๕	๙๘๕,๓๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดี ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม 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 จึงต้องสร้างความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการ ได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

๖.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

๖.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๖.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๗. เป้าหมาย

ลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ลูกจ้างชั่วคราวกองทัณฑ์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๐ คน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๙.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๙.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๙.๔ ประเมินผลโครงการ

๙.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๐. ผลผลิต

มีบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุน ร้อยละ ๙๐

๑๑. ผลลัพธ์

บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมิถุนายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๙๘๕,๓๐๐ บาท (เก้าแสนแปดหมื่นห้าพันสามร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียดดังนี้

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๗๙,๘๐๐ บาท
- บรรยาย ๒ คน (๖๐๐ บาท x ๓ ชั่วโมง)+(๑,๒๐๐ บาท x ๒ ชั่วโมง)	๔,๒๐๐ บาท
- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ๖ คน (๖๐๐ บาท x ๓ ชั่วโมง)+(๑,๒๐๐ บาท x ๙ ชั่วโมง)	๗๕,๖๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร (๑๕๐ คน x ๗๐๐ บาท x ๓ มื้อ)	๓๑๕,๐๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๕๐ คน x ๕๐ บาท x ๕ มื้อ)	๓๗,๕๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าเช่าที่พัก (๑๕๐ คน x ๙๐๐ บาท x ๓ คืน)	๔๐๕,๐๐๐ บาท
๑๓.๕ ค่าถ่ายเอกสารการฝึกอบรม (๑๔๐ ชุด x ๒๐๐ บาท)	๒๘,๐๐๐ บาท
๑๓.๖ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ (๑๔๐ คน x ๒๐๐ บาท)	๒๘,๐๐๐ บาท
๑๓.๗ ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๑๔๐ คน x ๑๐๐ บาท)	๑๔,๐๐๐ บาท
๑๓.๘ ค่ายานพาหนะ	๗๘,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	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	ร้อยละของบุคลากร ซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุน ที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๙๐	๒๐						→	→						บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐							→	→					บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่ม			๒๐									→				บก.	สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐										→			บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐										→			บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	๑. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ๒. เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล ๓. เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรมมากกว่าร้อยละ ๗๐	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ	ก.ค. ๖๕	๗๙,๙๐๐	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

การดำเนินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ ทั้งระดับชาติและระดับสากล โดยมีนโยบายให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงผลิตภาพของปัจจัยแรงงาน ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างล้ำสมัย ซึ่งส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการใช้งานในปัจจุบันและอนาคตความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนทำงาน องค์กรจะอยู่รอดและพัฒนาศักยภาพต้องสามารถปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่เราทุกคนจะต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา

อินโฟกราฟิกเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการนำเสนอข้อมูลหรือความรู้โดยภาพที่อ่านและเข้าใจง่าย งานกราฟิกประเภทนี้นิยมใช้สำหรับข้อมูลที่มีความซับซ้อน อย่างเช่น แผนที่งานวิจัย ป้าย โดยอินโฟกราฟิกนิยมใช้ในสายงานด้านวิชาการ คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ สถิติศาสตร์ เพื่อให้แสดงถึงข้อมูลที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น การนำอินโฟกราฟิกเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการนำเสนอผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้บริหาร คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะต่าง ๆ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย สบายตา ด้วยอินโฟกราฟิกที่น่าสนใจ และชวนให้ประชาชนคนทั่วไปได้ติดตามข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อีกช่องทางหนึ่ง

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำข้อมูลโดยใช้อินโฟกราฟิกจะทำให้กลุ่มเป้าหมายของกองทุนได้ทราบถึงการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น สามารถฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล
- ๖.๒ เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล
- ๖.๓ เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

การนำเสนอข้อมูลสามารถทำให้ผู้ใช้บริการกองทุนเข้าถึงภารกิจของกองทุนได้

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน ๖๑ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๐ คน และรุ่นที่ ๒ จำนวน ๓๑ คน

๙. ขั้นตอน

- ๙.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร
- ๙.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๙.๓ ดำเนินโครงการโดยวิธีการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ
- ๙.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๙.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ

๑๐. ผลผลิต

ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๒. ระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๙,๙๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นเก้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียดดังนี้

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร

๕๕,๒๐๐ บาท

- บรรยาย ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑ ชั่วโมง x ๒ รุ่น) ๒,๔๐๐ บาท
- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ๒ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๑ ชั่วโมง x ๒ รุ่น) ๕๒,๘๐๐ บาท

๑๓.๒ ค่าอาหาร

๑๕,๖๐๐ บาท

- รุ่นที่ ๑ (๓๒ คน x ๑๒๐ บาท x ๒ มื้อ) ๗,๖๘๐ บาท
- รุ่นที่ ๒ (๓๓ คน x ๑๒๐ บาท x ๒ มื้อ) ๗,๙๒๐ บาท

๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม

๙,๑๐๐ บาท

- รุ่นที่ ๑ (๓๒ คน x ๓๕ บาท x ๔ มื้อ) ๔,๔๘๐ บาท
- รุ่นที่ ๒ (๓๓ คน x ๓๕ บาท x ๔ มื้อ) ๔,๖๒๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หลัก	สนับสนุน
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากร	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการ ประเมินการเข้าอบรม	ร้อยละ ๗๐	๒๐													บพ.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติ โครงการ			๒๐													บพ.	
๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการ บรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ			๒๐													บพ.	สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐													บพ.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนิน โครงการ			๒๐													บพ.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๑** : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒** : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓:** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- เป้าประสงค์** : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์** : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** : ร้อยละของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๘	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้าน การบริโภคแก่เจ้าหน้าที่ ๒. เพื่อป้องกันโรคที่เกิดจาก การกิน เช่น โรคเบาหวาน ๓. เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพ แก่เจ้าหน้าที่	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ากิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้าน สุขภาพเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้ากิจกรรมมีความเข้าใจ สุขอนามัยการกินอาหาร สามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภค อาหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	ร้อยละของผู้เข้า กิจกรรมพัฒนา คุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกล โรค มีความรู้ด้าน สุขภาพเพิ่มขึ้น	สามารถ เผยแพร่ความรู้ แนะนำการ สร้างสุขอนามัย กิน อยู่ อย่างไร ให้ไกลโรคได้ มากกว่า ๑ ช่องทาง	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. รวบรวม/จัดทำ ประวัติด้านข้อมูล เบื้องต้นด้านสุขภาพ ๓. ประชุมคณะทำงาน ๔. เผยแพร่ข้อมูลด้าน โภชนาการ กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค ๕. สรุปผลรายงานการ ดำเนินงาน	เม.ย. ๖๕ - ก.ค. ๖๕	-	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๕. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ทำให้คนส่วนใหญ่มีการดำเนินชีวิตอย่างเร่งรีบ ไม่เอื้ออำนวยต่อการเลือกเตรียมประกอบอาหารด้วยตัวเอง บ่อยครั้งที่ต้องกินอาหารนอกบ้าน ตามร้านสะดวกซื้อ หรือร้านค้าทั่วไป ประกอบกับการออกกำลังกายที่ลดลง ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านโภชนาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสาเหตุของโรคต่าง ๆ ที่พบบ่อย เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และอาหารจานเดียว ขนมขบเคี้ยวและเครื่องดื่ม เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนเราส่วนมากเจ็บป่วยเป็นโรคร้ายต่าง ๆ ต้องเสียเงินกับการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ในอดีตที่ผ่านมา คนเราส่วนมากจะปลูกผักกินเอง ไม่ใช้สารเคมี โรคภัยไข้เจ็บก็ไม่พบมากเหมือนปัจจุบัน และเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการบริโภคแก่เจ้าหน้าที่

๖.๒ เพื่อป้องกันโรคที่เกิดจากการกิน เช่น โรคเบาหวาน

๖.๓ เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่

๗. เป้าหมาย

สามารถเผยแพร่ความรู้ แนะนำการสร้างสุขอนามัยกิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรคได้อย่างน้อย ๑ ช่องทาง

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๙.๒ รวบรวม/จัดทำประวัติด้านข้อมูลเบื้องต้นด้านสุขภาพ

๙.๓ ประชุมคณะทำงาน

๙.๔ เผยแพร่ข้อมูลด้านโภชนาการ กิน อยู่อย่างไรให้ไกลโรค

๙.๕ สรุปผลรายงานการดำเนินงาน

๑๐. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้ากิจกรรมมีความเข้าใจสุขอนามัยการกินอาหาร สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๑๒. ระยะเวลา

เดือนเมษายน ๒๕๖๕ – กรกฎาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	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. แต่งตั้งคณะกรรมการ	ร้อยละของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๗๐	๒๐							→						บพ.	
๒. รวบรวม/จัดทำประวัติด้านข้อมูลเบื้องต้นด้านสุขภาพ			๒๐							→	→					บพ.	
๓. ประชุมคณะกรรมการ			๒๐								→					บพ.	
๔. เผยแพร่ข้อมูลด้านโภชนาการ กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค			๒๐									→					
๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน			๒๐										→				