



**แผนปฏิบัติการ  
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
พ.ศ. 2566 - 2570  
และแผนปฏิบัติการประจำปี  
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)**



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

## คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
พฤษภาคม ๒๕๖๗

## บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาชาติดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนภาวะพลิกฟื้นหลังสถานการณ์โควิด-๑๙ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ขึ้น โดยเป็นการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการสถานการณ์ของโลก รวมทั้ง กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### เป้าหมายหลัก

๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้

## ผลผลิต

1. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
3. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ผลลัพธ์

1. เงินให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงานผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

## ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

**ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต**

- เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น**

- เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
- กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ**

- เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้ มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน เช่น

การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เข้าถึงตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ในเรื่องของการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเพิ่มวงเงินให้กู้ยืม ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนเองให้มากขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ รวมถึงการสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อจูงใจการเข้าร่วมใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะเป็นแหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกรูปแบบในอนาคต

การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ที่ได้มาจากเงินสมทบที่จัดเก็บไปใช้รูปแบบต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ใน ส่วนสำคัญอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของการใช้ประโยชน์ในเงินกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนควรจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ประกอบการที่จ่ายเงินสมทบเป็นลำดับแรกเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนควรพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้ภายในและผู้ใช้นอกและผู้บริหารกองทุน รวมถึงการดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุก ๆ Platform ทุกภาคส่วน และสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
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 การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	๒-๑
๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๒
๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา.....	๒-๓๐
บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘).....	๓-๑
๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘).....	๓-๑
๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis).....	๓-๒
๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖
๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี.....	๓-๑๑
ภาคผนวก.....	๑

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒-๑	แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด.....	๒-๓๐
ตารางที่ ๒-๒	ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗.....	๒-๓๖
ตารางที่ ๒-๓	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน.....	๒-๓๘
ตารางที่ ๒-๔	ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๒-๔๐
ตารางที่ ๓-๑	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๓
ตารางที่ ๓-๒	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๕
ตารางที่ ๓-๓	แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๗
ตารางที่ ๓-๔	กรอบระยะเวลาของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘).....	๓-๑๔
ตารางที่ ๓-๕	เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘).....	๓-๔๘
ตารางที่ ๓-๖	สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘).....	๓-๕๐
ตารางที่ ก.๑	สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘.....	๓
ตารางที่ ก.๒	สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕
ตารางที่ ข.๑	ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....	๘
ตารางที่ ข.๒	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน.....	๘
ตารางที่ ข.๓	ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....	๘
ตารางที่ ค.๑	ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๑๐
ตารางที่ ค.๒	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในภาพรวม.....	๑๐

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง.....๒-๔๔

## สารบัญ

กิจกรรม/โครงการ	หน้า
๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม.....	๓-๕๕
๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๕๙
๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖๒
๔. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....	๓-๖๕
๕. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน.....	๓-๖๘
๖. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๗๑
๗. กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี.....	๓-๗๔
๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๓-๗๘
๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน.....	๓-๘๓
๑๐. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕.....	๓-๘๖
๑๑. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๙๑
๑๒. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน.....	๓-๙๔
๑๓. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๙๗
๑๔. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan).....	๓-๑๐๐
๑๕. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๐๓
๑๖. กิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๐๖
๑๗. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๐๙
๑๘. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์.....	๓-๑๑๒
๑๙. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	๓-๑๑๕
๒๐. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๑๘
๒๑. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๒๑
๒๒. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๒๔
๒๓. กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace).....	๓-๑๒๗
๒๔. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๓๐
๒๕. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๓๔

## สารบัญ

กิจกรรม/โครงการ	หน้า
๒๖. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๓๗
๒๗. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๔๒
๒๘. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..	๓-๑๔๖
๒๙. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๔๙
๓๐. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study).....	๓-๑๕๓
๓๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๕๗
๓๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล.....	๓-๑๖๑
๓๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล.....	๓-๑๖๔
๓๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน....	๓-๑๖๘
๓๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ..	๓-๑๗๑
๓๖. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA)).....	๓-๑๗๕
๓๗. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom).....	๓-๑๗๘
๓๘. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์.....	๓-๑๘๑
๓๙. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๑๘๕
๔๐. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์.....	๓-๑๘๘

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้น เพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีกำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน และการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่ออนุมัติอย่างน้อยหกสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำปีในด้านการเงิน การปฏิบัติการ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียนได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีนั้นจะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ตามคำสั่ง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เพื่อดำเนินการ ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นจากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มาทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการ และมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน รวมทั้ง กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีผลการดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนทั้งตามแผนและระยะเวลา

#### ๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑.๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและเมืองคัมภีร์ประกอบที่ตีครบถ้วน

๑.๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗

#### ๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

๑.๕.๒ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

๑.๕.๓ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

๑.๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ ๒

### การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีรวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เกินจำเป็น ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ

ในขณะเดียวกัน การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ยังต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ การบริหารและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย
  - ๑.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
  - ๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
  - ๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
  - ๑.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
  - ๑.๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
  - ๑.๖ แผนปฏิบัตินโยบายระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
  - ๑.๗ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
  - ๑.๘ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ของกระทรวงแรงงาน

- ๑.๙ แผนปฏิบัตินโยบายระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑.๑๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ๑.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ๑.๑๒ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่

๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา

- ๒.๒ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

## ๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษาปรับบทบาทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง ทบพทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

### ๑) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยที่กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

#### (๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

#### (๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยรักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบกิจการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

#### (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐยุทธศาสตร์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง

มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

## **๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)**

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บท เพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้อง กับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด ๔ ประเด็น ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

## **๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปี ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะ ที่ต้องเผชิญกับ ความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง มากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และข้อจำกัด ของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพา ประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทย สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปร ที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลา ที่คาดหวังไว้ได้

## (๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

## (๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๒.๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

## (๓) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ เมื่อพิจารณาจากมติและหมายเหตุ ๑๓ ประการแล้ว พบว่า มติที่ ๔ มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดันการพลิกโฉมประเทศไทยในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัล ๖ ด้าน โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาดิจิทัลที่มีแรงจูงใจ ดังนี้

##### (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

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

๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนา แอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

##### (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนา บุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับ มาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐาน การดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทย เป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับ การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่(re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวินิจฉัยแห่งชาติ ๘ ระดับ ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับต่อไทยแลนด์ ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน จะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในกาทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดนผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะ ด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

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

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกช่วงเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๖) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด - ๑๙

คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน รายละเอียด ดังนี้

**วิสัยทัศน์** แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

**พันธกิจ**

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
๒. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
๓. สร้างหลักประกันทางสังคม ค้ำครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

**วัตถุประสงค์ของแผน**

เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

**เป้าหมายที่ ๑** กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

**ผลสัมฤทธิ์** กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจ และผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑** การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

**เป้าหมายที่ ๒** กำลังแรงงานมีงานทำที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน

**ผลสัมฤทธิ์** กำลังแรงงานในประเทศมีงานทำเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานลดลง

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒** ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

**เป้าหมายที่ ๕** เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

**ผลสัมฤทธิ์** หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕** พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

**เป้าหมายที่ ๖** ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

**ผลสัมฤทธิ์** ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖** พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

### ๗) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลักดันแผนงาน/โครงการที่สำคัญ หรือจำเป็นเร่งด่วนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และ รายละเอียด ดังนี้

**วิสัยทัศน์** เป็นแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร สู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Toward Complete Labour Service Digital Platform for Sustainable Thailand)

#### พันธกิจ

๑. จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๔. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่เป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High-Performance Organization: HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

#### เป้าประสงค์หลักของแผน

๑. กระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๒. กระทรวงแรงงานพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และผู้สนใจโดยทั่วไป ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน

๓. การดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และมีกระบวนการ ทำงานภายในของกระทรวงแรงงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. โครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และประสิทธิภาพ ของระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

#### ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

##### - เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

##### - ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

### - เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๓ การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย

### - ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้น

หรือต่อยอดจากเดิม

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย**

### - เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๔ กระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลและมีความทันสมัย

เป้าหมายที่ ๕ ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน บุคลากรกระทรวงแรงงาน มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

### - ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล

และทันสมัย

ตัวชี้วัดที่ K๗) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์**

### - เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๖ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมใช้งานทุกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ ๗ ระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานมีความมั่นคงปลอดภัย

เป้าหมายที่ ๘ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพ

### - ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

## ๘) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม

### ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

## พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

### ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (HRDG๑)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

ตัวชี้วัดที่ K๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan - IDP)

ตัวชี้วัดที่ K๓) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

#### ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (HRDG๒)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในการปฏิบัติงาน (HRDG๓)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

ตัวชี้วัดที่ K๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงแรงงานต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณธรรม จริยธรรม ในการให้บริการ และการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๗) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากร

#### ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข (HRDG๔)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ประเมินจากแบบสำรวจ ความผูกพันในองค์กร)

#### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๔** การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- เป้าหมาย

๑. องค์กรแรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDG๕)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG๖)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG๗)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๙) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละปี งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง

#### **ประเด็นการพัฒนาที่ ๕** การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เป้าหมาย

๑. องค์กรแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการ พัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG๘)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๖** การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในกระทรวงแรงงาน

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG๑๐)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG๑๑)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

#### **๙) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับการความต้องการของตลาดแรงงาน สมัยใหม่ (Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand)

## พันธกิจ

- พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## เป้าประสงค์ (Goals)

- ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

## ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

## ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

## สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

## ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

- อันดับการพัฒนาระดับโลกของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ - ๒ อันดับ
  - ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
  - อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ - ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
  - ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
- ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

## แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐาน ระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อม และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

## เป้าหมาย

๑. มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
๓. แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
๔. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
๕. สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- ๖ สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถและให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม
๗. การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

## ตัวชี้วัด

๑. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๒. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
๓. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔. จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
๕. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๖. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
๗. ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัครและรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
๘. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
๙. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
๑๐. จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
๑๑. จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
๑๒. ระดับความสำเร็จของ การเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไก กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบวน และตามอัธยาศัย
๑๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

## แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมายเหตุ)
๒. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล
๓. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
๔. สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกกระดับ

๖. รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
๗. ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## **แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต**

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

### **เป้าหมาย**

๑. วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

๒. หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG

๓. มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๔. รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยากร ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครูภัณฑ์)

๕. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม ตามระดับฝีมือ

๖. ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

๗. การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนวิทยาการต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

๒. จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

๓. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

๔. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

๕. จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

๖. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗. ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

๘. จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย

๙. กำลังแรงงานที่ได้รับการ พัฒนาจากกรมีผลผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕.๐ ภายใน ๓ ปี

๑๐. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

### **แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG)

๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

๓. ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

๔. พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๕. บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation

๖. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต) มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

๗. ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition  
**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ**

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

### **เป้าหมาย**

๑. ผลผลิตงานแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

๒. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น จากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

๒. ผลผลิตงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓. ผลผลิตงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายใน ๓ ปี

๔. จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ ๕ ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีรายได้สูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๕. จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. แรงงานอิสระเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

### **แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

๓. สนับสนุนผลผลิตงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

๔. ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

๕. ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

#### **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการ ร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะผู้อำนวยการ (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์ การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะที่เดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

#### **เป้าหมาย**

๑. การสร้างมาตรฐานจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญในการพัฒนา ทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒. แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓. เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ

๔. การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

๕. กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๖. รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจน แนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผล สำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

#### **ตัวชี้วัด**

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกับแก้ไขกฎหมายลูกบท ตาม พ.ร.บ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. จำนวนของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

๔. ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๕. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

๖. สถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือ กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. ยกกระตือรือร้นการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

๔. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ

๕. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมุดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตรากำลัง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศ มาใช้เพื่อการบริหารจัดการ การให้บริการ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และการสื่อสารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมาย

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน

๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA ๔.๐

๕. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัลตรงตามที่ กพ. กำหนด

### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล

๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๔. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government

๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๖. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (Data – Driven Organization)

๗. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัล เทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
๒. พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
๕. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๖. พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

#### ๑๐) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร และมีการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand)

#### พันธกิจ

๑. ปรับแผนนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
๒. พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
๓. พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๔. ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

#### วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์

๑. บริการดิจิทัลตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๒. ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล
๓. มีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำไปใช้ประโยชน์

ในอนาคต

๔. บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ผลผลิต (Output)

แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ ๕ ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับกระทรวงและระดับชาติ เพื่อยกระดับให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัล

## ผลลัพธ์ (Outcome)

มีการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ ๕ ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ใน ๖ ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

### เป้าหมาย

๑. ข้อมูลองค์กรมีการจัดเก็บตามธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)
๒. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ที่เป็นประโยชน์ และมีมาตรฐาน
๓. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร และให้บริการภายนอกองค์กร ที่สะดวก รวดเร็ว
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย
๖. สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและความปลอดภัย

### ตัวชี้วัด

ร้อยละของความก้าวหน้า (Progressive) ในการดำเนินงานตามแผน

**แผนปฏิบัติการ ๑** ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

#### - เป้าหมาย

มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล และมีการดำเนินการในส่วนของนโยบายด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูล และระดับการเปิดเผยข้อมูล

#### - ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละของความสอดคล้องของนโยบายด้านดิจิทัลตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล
- (๒) ร้อยละของการดำเนินการเกี่ยวกับ Data Governance ที่แล้วเสร็จ และมีการประกาศใช้
- (๓) สัดส่วนการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในรูปแบบข้อมูลเปิดภาครัฐ
- (๔) ระดับการเปิดเผยข้อมูลตามรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล

#### - แนวทางการพัฒนา

ควรจัดตั้งคณะทำงานกำกับการขับเคลื่อนแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมติดตามประเมินผล และทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

**แผนปฏิบัติการ ๒** พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

#### - เป้าหมาย

บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งานสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)
- (๒) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านข้อมูล (Data Literacy)
- (๓) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

(Cyber security Literacy)

- แนวทางการพัฒนา

จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคล ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานตาม สมรรถนะ (Competencies) ความรู้ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พัฒนามาตรฐาน พัฒนาหลักสูตร จัดฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

**แผนปฏิบัติการ ๓** ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

อำนวยความสะดวกการให้บริการแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนของงานบริการหลักของหน่วยงานที่เป็นดิจิทัล
- (๒) สัดส่วนของงานบริการหลักที่เป็น One Stop service
- (๓) จำนวนช่องทางในการเข้าถึงบริการที่เป็นบริการหลัก
- (๔) ระดับของการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการปรับปรุงบริการ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบริการให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์หรือโอบายแอปพลิเคชันให้มากขึ้น เพิ่มช่องทางการรับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการให้สามารถใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และช่องทางออนไลน์ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน

**แผนปฏิบัติการ ๔** ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

ระบบบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัลสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบมาตรฐานภาครัฐ

- ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เป็นรูปแบบดิจิทัล
- (๒) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เชื่อมต่อกันภายใน
- (๓) จำนวนระบบที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก
- (๔) สัดส่วนกระบวนการที่นำ Automate มาลดกระบวนการทำงาน

- แนวทางการพัฒนา

ทบทวนกระบวนการทำงานคู่กับพัฒนาการบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการ ระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ

**แผนปฏิบัติการ ๕** ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย

- เป้าหมาย

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัล
- (๒) ระดับมาตรฐานในการป้องกันและรับมือจากภัยคุกคามทางไซเบอร์
- (๓) ระดับการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- (๔) ระดับในการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์

- แนวทางการพัฒนา

สำรวจความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้าน Hardware Software และ Network เพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดทำมาตรการการป้องกันและรับมือการคุกคามทางไซเบอร์รวมถึงการจัดการข้อมูลที่เป็นระบบ ตั้งแต่การนำเข้าข้อมูล ตรวจสอบ และแก้ไขข้อมูล จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**แผนปฏิบัติการราชการ ๖** ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

- ตัวชี้วัด

- (๑) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมต่อและสื่อสาร
- (๒) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ
- (๓) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือ

ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

- แนวทางการพัฒนา

ศึกษาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เหมาะสมและมีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานด้านการเชื่อมต่อและสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ การสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

**๑๑) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทุกมิติ มีการกำหนดประเด็นตามความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งได้วางแนวทางในเรื่องของการกำหนดอัตรากำลัง การจัดเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีแนวทางในการสร้างความปลอดภัยให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน มุ่งสู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดสำคัญสรุปได้ ดังนี้

**วิสัยทัศน์** บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข

**ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการของกรม)

#### **พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
๕. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

#### **ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)**

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑** การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (HRMG ๑)

(๒) ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMG ๒)

- ตัวชี้วัด

K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

K๒) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต

K๓) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) บริหารโครงสร้างและอัตรากำลังเชิงรุก (การวางแผนอัตรากำลัง) (HRMS ๑)

(๒) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMS ๒)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒** การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพันในองค์กร (HRMG ๓)

- ตัวชี้วัด

K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๕) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (HRMS ๓)

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร (HRMS ๔)

(๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๕)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓** การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน (HRMG ๔)

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Successors) (HRMG ๕)

- ตัวชี้วัด

K๗) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

K๘) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์

K๙) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths) (HRMS ๖)

(๒) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (HRMS ๗)

(๓) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ (HRMS ๘)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔** การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม และเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากร (HRMG ๖)

- ตัวชี้วัด

K๑๐) ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม (HRMS ๙)

(๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ (HRMS ๑๐)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕** การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG ๗)

(๒) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG ๘)

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG ๙)

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMG ๑๐)

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรครบทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMG ๑๑)

- ตัวชี้วัด

K๑๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)

K๑๓) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

K๑๕) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๖) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS ๑๑)

(๒) ส่งเสริม กำกับ ติดตามการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (HRMS ๑๒)

(๓) พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS ๑๓)

(๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMS ๑๔)

(๕) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMS ๑๕)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖** การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย (HRMG ๑๒)

- ตัวชี้วัด

K๑๗) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

K๑๘) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๑๖)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS ๑๗)

## **๑๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบกิจการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

### **สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย**

#### **๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕)

#### **๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑)**

กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะต้องจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๑) ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๒) ต้องออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกที่ฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผล (มาตรา ๑๓) ห้ามเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง)

๒. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๓. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

ผู้ดำเนินการฝึกอาจดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานที่ของตนเองหรือจะขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก็ได้ (มาตรา ๑๙) รวมทั้งจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มาตรา ๑๖)

### ๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการกลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบการนั้นก็ได้

### ๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ(มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ(มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสมุดประจำตัวเพื่อบันทึกประวัติของบุคคลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพหรือการทำงานที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

#### **๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)**

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗) \*เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่าย ในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง ด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๘)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบ เข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน)

๒. การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึกผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

#### **๖) สิทธิและประโยชน์ (หมวด ๔) (มาตรา ๓๓ - มาตรา ๓๔)**

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึก ที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้ เห็นว่า เป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับค่าปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่าง ๆ

#### **๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)**

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ (มาตรา ๓๘) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็น

ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

**๘) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)**

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุม ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมินให้ดำเนินการให้เป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร หลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๙/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

**๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)**

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่าง ๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงาน ในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

**ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**ด้านการบริหารกองทุน**

๑. ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คน ซึ่งประธานคณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการ ที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือน ไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

หรือกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๓. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๔. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี อาจได้รับการแต่งตั้งได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ และจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ประธานอนุกรรมการให้ออก โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ หย่อนความสามารถ และ (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘

๕. คณะอนุกรรมการการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

(๖) ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับประจำปี ประมาณการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณานุมัติก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

#### **ด้านการบัญชีและตรวจสอบ**

๖. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงานจัดบัญชีและรายงานการเงินให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๗. เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๘. ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒.๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(๑) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

โดยมีเกณฑ์การประเมินผลฯ ด้วยกันทั้งหมด ๖ ด้าน คือ

- ๑) ด้านที่ ๑ การเงิน
- ๒) ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๓) ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ
- ๔) ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
- ๕) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง
- ๖) ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ตารางที่ ๒-๑ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต	- ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภทได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยการผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน
		๓. เพื่อการบริการ	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการ เช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทางเงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละของครอบครัวที่เกิดวิกฤตทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure)

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			<p>ไม่เกินร้อยละ ๒.๓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทุนเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</li> </ul>
		<p>๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม</p>	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง</li> <li>- กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครุฑก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง</li> <li>- กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน</li> <li>- กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง</li> </ul>
		<p>ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ใช้บริการ</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ</p>
		<p>การจัดการข้อร้องเรียน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม</p>
		<p>การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>- อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา</li> <li>ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น</li> </ul>
<p>ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ</p>	<p>๓๕ -/+๑๐</p>	<p>ตัวอย่างตัวชี้วัด</p>	
		<p>การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่</p> <p>๑. เพื่อการกู้ยืม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน</li> <li>- จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม</li> <li>- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)</li> </ul>	

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			- ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
	๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต		- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
	๓. เพื่อการบริการ		- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด
	๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม		- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน
	๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม		- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		<p>การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน</li> <li>- การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง</li> <li>- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ</li> <li>- การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด</li> <li>- การดำเนินงานตามข้อสังเกตของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด</li> <li>- การจัดหางบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)</li> </ul>	
<p>ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน</p>	๑๕	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน</li> <li>- การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง</li> </ul>	

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร</li> <li>- การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร</li> <li>- การตอบสนองความเสี่ยง</li> <li>- กิจกรรมการควบคุมภายใน</li> <li>- สารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>- การติดตามและการประเมินผล</li> </ul> <p>กรณีที่ ๒) ทุณหมนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน</li> <li>- การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง</li> <li>- กระบวนการบริหารความเสี่ยง</li> <li>- กิจกรรมการควบคุมภายใน</li> <li>- สารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>- การติดตามและการประเมินผล</li> </ul> <p>๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑) ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุณหมนเวียนเอง และมีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน</li> <li>- การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี</li> <li>- การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ</li> <li>- การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ</li> </ul> <p>กรณีที่ ๒) ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุณหมนเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน</li> <li>- การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี</li> <li>- การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ</li> <li>- การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ</li> </ul> <p>กรณีที่ ๓) ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- การประชุมปิดการตรวจสอบ</li> <li>- การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ</li> <li>- การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ</li> </ul> <p>๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล</p>

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<p>กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน</li> <li>- การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหาร และ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน</li> <li>• ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน</li> <li>• ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>ด้านที่ ๕ :</b> การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง</p>	<p>๑๐</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำมีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘</li> <li>- การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน</li> <li>- การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน</li> <li>- การจัดทำมีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน</li> <li>- การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕) กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘</li> <li>- การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler)</li> </ul> <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</li> </ul>
<p><b>ด้านที่ ๖ :</b> การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง</p>	<p>๑๐</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</li> <li>(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</li> </ul> </li> <li>- การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</li> </ul>

(๒) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและค่าเป้าหมายปีปัจจุบัน

ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ๒๕๖๗				การปรับค่า เกณฑ์วัด		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔		ระดับ ๕	
<b>ด้านที่ ๑ การเงิน</b>												
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้	ร้อยละ	๙๗.๗๗	๙๙.๕๙	๙๙.๘๐	๑๐	๙๗	๙๗.๕๐	๙๘	๙๙			-/+๐.๕
<b>ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>												
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ร้อยละ	๙๙.๗๘	๙๕.๐๐	๙๖.๗๗	๑๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๕			-/+๕
๒.๑.๑ ผู้ชอ้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๙๙.๖๔	๙๖.๐๙	๙๗.๑๘	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๕			-/+๕
๒.๑.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ระดับ	-	๕.๐๐๐๐	๓.๖๙๗๘	๑๐	๑	๒	๔	๕			-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็้งในการจัดเก็บข้อมูลสถิติภาพแรงงานที่กองทุนฯ ให้การกู้ยืม												
<b>ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ</b>												
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๕							
๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐	๙๒	๙๔	๙๖	๑๐๐			-/+๒
๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๙.๙๖	๙๘.๗๕	๙๙.๙๙	๖	๙๕.๕๐	๙๖.๕๐	๙๗.๕๐	๙๙.๕๐			-/+๒
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท๒) ประจำปี	ร้อยละ	๙๑.๙๒	๙๔.๒๐	๙๕.๕๘	๑๕	๘๘	๙๑	๙๑	๙๒			-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็้งใจในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖*	ระดับ	๔.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๕			-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ การดำเนินงานตามรายงานข้อเสนอแนะการตรวจสอบรายงานการเงินของ สตง.**	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๕			-/+๑

หมายเหตุ \* กรมบัญชีกลางไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

\*\* ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ การดำเนินงานข้อเสนอแนะการตรวจสอบรายงานการเงินของ สตง. กรมบัญชีกลางได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดใหม่ในปีบัญชี ๒๕๖๗ แทนตัวชี้วัดเดิม

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ๒๕๖๗					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๔.๗๐๐๐	๔.๓๐๐๐	๔.๓๕๐๐	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๑๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
	ระดับ	๓.๑๗๕๐	๔.๗๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
	ระดับ	๔.๓๕๐๐	๔.๖๗๕๐	๔.๖๖๖๖	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๓๕๐๐	๔.๖๗๕๐	๔.๖๖๖๖	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
	ระดับ	๔.๕๙๑๗	๔.๖๗๕๐	๔.๕๒๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้เงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๔.๙๔๑๗	๔.๗๕๕๐	๔.๘๙๕๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	-	-	-	๕	-/+๑

ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและข้อสังเกตในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อให้นำเสนอคณะกรรมการ และผู้บริหารทุนหมุนเวียน ใช้ประกอบการติดตามผลการดำเนินงานต่อไป ผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ โดยภาพรวมมีผลการประเมินการเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔๖๖ คะแนน ซึ่งเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป) ดังนั้นจึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” โดยมีผลคะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ การเงิน	๕.๐๐๐๐ คะแนน
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๔.๓๔๘๙ คะแนน
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ	๕.๐๐๐๐ คะแนน
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๔.๔๘๓๓ คะแนน
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๔.๕๕๕๘ คะแนน
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๔.๙๔๗๕ คะแนน

**(๓) ข้อสังเกตสำคัญที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้หลากหลายช่องทาง แก่ผู้ประกอบการ เนื่องจากยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ทราบสิทธิประโยชน์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๒.๒.๒ ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน**

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งที่ประชุมมีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ จำนวน ๕ ด้าน ๑๑ ข้อ ดังนี้

ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p><b>ด้านที่ ๑ ด้านการเงิน</b></p> <p><b>ผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b></p> <p>๑.๑ ควรปรับแผนการใช้จ่ายในไตรมาสที่ ๑ ให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานในรายการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ให้กระจายแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณไปไว้รายการอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการเบิกจ่ายเงินของกระทรวงการคลังและมติคณะรัฐมนตรี</p> <p>๑.๒ กรณีผลการดำเนินงานและการเบิกจ่ายไตรมาสแรกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนและดำเนินการล่วงหน้าก่อนเริ่มปีงบประมาณ เพื่อให้ผลการเบิกจ่ายเงินในไตรมาสที่ ๑ เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	งบ. และ บก.
<p><b>ด้านที่ ๒ ด้านไม่ใช้การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</b></p> <p><b>๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b></p> <p>๑) ควรประชาสัมพันธ์เรื่องเงินกู้ยืมในเชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>๒) ขอให้สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทำหนังสือแจ้งสถานประกอบการแต่ละแห่งที่อยู่ในเครือข่ายของตนเอง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การให้กู้และสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่ในช่องทางต่างๆ</p> <p><b>๒.๒ การรับชำระหนี้จากลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b></p> <p>๑) ควรนำข้อมูลผลการชำระหนี้มาวิเคราะห์หาสาเหตุและใช้ประกอบในการพิจารณาให้กู้ยืมเงินของคณะกรรมการฯ ในแต่ละครั้ง</p>	บก.

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๒) การติดตามสถานประกอบการกิจการควรเร่งรัดการชำระหนี้ให้เร็วขึ้นและดำเนินการตามแนวปฏิบัติและควรมีนโยบายที่เข้มงวดบังคับใช้ให้เกิดผลและทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม</p> <p><b>๒.๓ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b></p> <p>๑) ควรศึกษาผลดีผลเสียและความเป็นไปได้ในการลดระยะเวลาการยื่นคำขอใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้น้อยลง จากเดิมที่กำหนดไว้ภายใน ๙๐ วัน เหลือ ๖๐ วัน เพื่อให้ผู้มีสิทธิมายื่นคำขอรับเร็วขึ้น</p> <p>๒) ควรศึกษาเรื่องเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่จ่ายไปว่ามีความครอบคลุมในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่</p>	
<p><b>ด้านที่ ๓ ระบบบริหารความเสี่ยง</b></p> <p><b>การดำเนินการบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b></p> <p>กิจกรรมตามแผนงานการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยง RF๒ การแก้ไขตามข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบรายงานทางการเงินของ สตง. การติดตามการดำเนินการตามแผนงานฯ เป็นเรื่องที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข ควรมีการรายงานเป็นประจำทุกเดือน</p>	นผ.
<p><b>ด้านที่ ๔ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศ</b></p> <p>ควรนำคำแนะนำของคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของแผนดิจิทัลกับงานกองทุนฯ กฎหมายเกี่ยวกับไซเบอร์ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มาพิจารณาทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยของข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด โดยภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	นผ.
<p><b>ด้านที่ ๕ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน</b></p> <p>ควรมีการกำหนดแนวทางหรือคุณสมบัติของบุคคลที่เข้าทำงาน หรือมีคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนในแต่ละเรื่อง เพื่อให้ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ศึกษาเป็นแนวทางในการทำงาน</p>	บท.

ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนระดับที่ ๑		แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓			แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความรู้สามารถในการแข่งขัน	ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	หมวดหมายที่ ๒๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนคุณภาพคนให้พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงาน และสถานประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล	ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตน ให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคม ในอนาคต	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นที่ ๕ ประกอบกิจการ การท่องเที่ยว	ประเด็นที่ ๕ ผู้ประกอบการกิจการ และวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการ มีงานทำให้กับแรงงานทุกกลุ่ม	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัล ด้านแรงงาน	ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมาย ให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดช่วงชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับแก้โครงสร้างเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล	ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ พัฒนากิจการบริการจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูงด้วย หลักธรรมาภิบาล พร้อมรับ การปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการทำงาน ด้านแรงงานสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย	ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ	
					แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูล ด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้าง พื้นฐานรองรับการเชื่อมโยง บริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้าน การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์		

แผนระยะปีที่ ๑		แผนระยะปีที่ ๒		แผนระยะปีที่ ๓	
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามาร ในการแข่งขัน	ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต	หมวดภายใต้ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้เป็นมืออาชีพ	แผนปฏิบัติการเรื่อง ๑ ปรับแผนนโยบายและหลัก ปฏิบัติเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนา ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม	แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรู้ความผูกพัน ในองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาาระบบ บริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศึกษากภาพ ตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับการให้บริการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร
		ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
		ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในกระทรวงแรงงาน	ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล ประสิทธิภาพสูง และมั่นคงปลอดภัย	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีความสำคัญกับการป้องกัน ในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
			แผนปฏิบัติการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันผลกระทบที่ผิดวินัย	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันผลกระทบที่ผิดวินัย

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๒)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (แผนระดับที่ ๒)
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
ประเด็นที่ ๔ ยุทธศาสตร์และบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพตลอดห่วงโซ่อุปทาน
มิตินโยบายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	มิตินโยบายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)	ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนากิจการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมปรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทางด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านบริการความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทรงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทรงแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทรงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพเครือข่ายการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การสนทนากับหุ้นส่วน ยึดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแนวยุทธศาสตร์ปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับบริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย	แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๖ ขึ้นคอนเทนต์มาขับเคลื่อนดิจิทัลให้พร้อมรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
ประเด็นการปฏิรูปการศึกษาระบบการศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการปฏิรูปการศึกษาระบบการศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการปฏิรูปการศึกษาระบบการศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต	ประเด็นการปฏิรูปการศึกษาระบบการศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการปฏิรูปการศึกษาระบบการศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการปฏิรูปการศึกษาระบบการศึกษา และภาคีที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีความรู้ตามความต้องการ ประเด็นหลักที่ ๒ การปรับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

## บทที่ ๓

### สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจกำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) มีรายละเอียดดังนี้

#### ๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

##### วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

##### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

##### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

##### เป้าหมายหลัก

๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้

## ผลผลิต

1. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
3. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ผลลัพธ์

1. เงินให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงานผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

## ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

**ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต**

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น**

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

**ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ**

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

## ๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม ประกอบกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓ - ๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและดอกเบี้ยของกองทุนฯ มีอัตราที่ได้เปรียบในการกู้ยืมเงินเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในตลาดเงิน รวมทั้งกองทุนยังมีการขยายระยะเวลาชำระหนี้ (จาก ๑๒ เดือน เป็น ๑๘ เดือน) (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีผลได้ถึงร้อยละ ๑๐๐ (การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ) ขณะที่การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ร้อยละ ๙๙.๙๙ สะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการและเครื่องมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในการส่งเสริมเงินทุนสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๒. กองทุนมีกระบวนการในการติดตามการชำระหนี้ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีแนวปฏิบัติและการบริหารจัดการในการติดตามหนี้ที่เป็นรูปธรรมเป็นฐานในการดำเนินงาน (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๙.๘๐ ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการและเครื่องมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการติดตามการชำระหนี้)</p> <p>๓. กองทุนมีเครือข่ายบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗๗ จังหวัด ทำให้สามารถบริการและสื่อสารเชิงนโยบายได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ)</p> <p>๔. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-fund) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing)</p>	<p>๑. วัตถุประสงค์ของการให้เงินกู้ยืมอาจยังไม่ครอบคลุมความต้องการของสถานประกอบกิจการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่กำลังอยู่ในช่วงฟื้นฟูกิจการจากวิกฤตโควิด-๑๙ (จากการตรวจสอบความถี่ในการทบทวนกฎระเบียบของกองทุนฯ พบว่า ปัจจุบัน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเริ่มใช้ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ อาจสะท้อนให้เห็นจุดอ่อนในการดำเนินงานที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนฯ รวมถึงความเสี่ยงที่เงื่อนไขของการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนบางหลักเกณฑ์อาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>๒. การประชาสัมพันธ์อาจยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่ กองทุนคาดหวัง เนื่องจากการขาดกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุกบางประการ เช่น การลงพื้นที่เข้าถึงและสื่อสารกับกลุ่มสถานประกอบกิจการเป้าหมายของกองทุนโดยตรง เพื่อส่งเสริมความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์จากการกู้ยืมเงิน หรือ ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนฯ ที่มีต่อการเติบโตของธุรกิจ หรือ การลดหย่อนภาษี เป็นต้น</p> <p>๓. ขาดแนวทางการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต เช่น การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือ วิกฤติที่กระทบต่อศักยภาพการกู้ยืมและชำระหนี้กองทุนของกลุ่มเป้าหมาย (จากการศึกษาแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกองทุนปีงบประมาณ ๒๕๖๗ พบว่า ยังไม่มีแผนสำรองในการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต หรือ ยังไม่มีการถอดบทเรียนของการบริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤต ในมิติต่าง ๆ)</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>และระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (cat3) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการและดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๕. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๕.๕๘ เกินกว่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๖ พบว่า กองทุนฯ มีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนฯ)</p>	<p>๔. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุนฯ (จากการประเมินเชิงประจักษ์จากโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯ ไม่มีส่วนงานด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงอาจส่งปัญหาต่ออัตรากำลังและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำแหน่งนิติกรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค)</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต (กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนมีจำนวน ๑๒๐ อัตรา เทียบกับกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน ๓๘ อัตรา โดยปัจจุบันมีอัตราการลาออกเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๓๒)</p> <p>๖. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงาน ของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุน ในปัจจุบันพบว่า ยังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)</p>

## ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓ - ๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. ปัจจุบันประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบกิจการต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการฟื้นตัวของสถานประกอบกิจการ เพื่อบริหารจัดการต้นทุนของสถานประกอบกิจการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าประชากรวัยแรงงานจะลดลงกว่า ๓ ล้านคนในทุก ๑๐ ปี โดยปัจจุบัน ณ ไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๖ ประเทศไทยมีจำนวนผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานกว่า ๔๐.๗ ล้านคน อย่างไรก็ตามความต้องการแรงงานจะยังคงเพิ่มขึ้นหากแนวโน้มการดำเนินอุตสาหกรรมยังไม่มีเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก โดยจะปรับเพิ่มจาก ๓๗.๕๕ ล้านคน ในปี ๒๕๖๐ เป็น ๔๔.๗๑ ล้านคน ในปี ๒๕๘๐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๗))</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics ซี ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕)”) พบว่าพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้ง การทำงานแบบ Work From Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีนัยสำคัญในช่วงการเกิดวิกฤตของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)</p> <p>๓. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ (จากการศึกษา</p>	<p>๑. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังไม่เติบโตได้ดีเท่าที่คาดการณ์ไว้ อาจส่งผลให้สถานประกอบกิจการขาดสภาพคล่อง จนต้องเร่งฟื้นฟูกิจการเชิงธุรกิจและอาจมองว่าการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานยังไม่ใช้ประเด็นสำคัญในปัจจุบัน (เศรษฐกิจไทยในปี ๒๕๖๖ ขยายตัวร้อยละ ๑.๙ ชะลอจากการขยายตัวร้อยละ ๒.๕ ในปี ๒๕๖๕ เมื่อเปรียบเทียบการขยายตัวของเศรษฐกิจตามที่คาดการณ์ไว้ พบว่า ต่ำกว่าแนวโน้มที่คาดการณ์ (เศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๖ คาดการณ์ว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๐ – ๔.๐) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๗))</p> <p>๒. ภาวะวิกฤตด้านต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการลดทอนศักยภาพในการประกอบการ หรือ ความยืดหยุ่นของสถานประกอบกิจการของไทย จนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานลง เช่น ภัยธรรมชาติ ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทยและโลก การชุมนุมประท้วง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายแรงงานประเทศไทย โรคระบาดอุบัติใหม่ เป็นต้น (จากข้อมูลของ Global Risk Report (2023) กรณีประเทศไทย ความเสี่ยงที่สำคัญที่จะนำไปสู่วิกฤต ๓ อันดับแรก ได้แก่ อันดับ ๑ วิกฤตหนี้สิน อันดับ ๒ วิกฤตค่าครองชีพ และ อันดับ ๓ ความเสียหายของสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากมนุษย์)</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>แผน DGA ของประเทศไทย พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลภาครัฐและการใช้ข้อมูลสำหรับแผนพัฒนาดิจิทัลมียุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลยุทธศาสตร์การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (อ้างอิงจากแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (DGA) ๒) แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ระยะ ๒๐ ปี))</p> <p>๔. แนวโน้มของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มมาจากฐานการขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่มีทักษะสูงในการยกระดับเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมสูงเช่นกัน แต่สถานประกอบการอาจพัฒนาไม่ได้เพราะติดปัญหาด้านเงินทุน จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมเงินทุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกองทุน (Digitalization and sustainable Economic Development ของ Asian Development Bank Institute อ้างอิงจากการศึกษาของทีปกร จิริฐิติกุลชัย (๒๕๖๔))</p>	

### ๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียนในระยะเวลาที่ผ่านมาและคาดว่าจะมีผลกระทบต่อทุนหมุนเวียนในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อไป โดยกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix นั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้น จะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใช้อยู่จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้อยู่จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้อยู่จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้อยู่จุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)
<p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของกองทุนที่นำไปสู่การขยายกลุ่มผู้รับบริการกู้เงิน/ยืมเงินที่สอดคล้องและปรับเปลี่ยนทันสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนไป เช่น การส่งเสริมการพัฒนามือถือกลุ่มแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือที่ขาดแคลน กลุ่มธุรกิจ SMEs และกลุ่มธุรกิจในเศรษฐกิจฐานราก หรือ การพัฒนาปรับปรุงแพ็คเกจ หรือ โปรโมชันของผลิตภัณฑ์และบริการเงินกู้/เงินยืมของกองทุนฯ การพัฒนาโมเดลทางการตลาดหรือ โมเดลทางธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นต้น</p> <p>๒. ส่งเสริมการดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเข้าถึง/ค้นหา/ขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ของกองทุนฯ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว กลุ่มอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม หรือเขตการพัฒนาพิเศษตามระเบียบเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมข้ามชาติ อุตสาหกรรมใหม่ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้า (EV) เป็นต้น</p> <p>๓. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพเชิงทรัพยากร ทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางกายภาพ (วัสดุ อุปกรณ์) หรือทุนความรู้เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิประโยชน์ของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการในช่องทางที่หลากหลายทั้ง On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่บนสังคมออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายและเข้าใจง่าย หรือสื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการของกองทุนฯ พร้อมทั้ง พัฒนาคณะนักประชาสัมพันธ์ให้สามารถเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการเจาะตลาดของกองทุนฯ ไปพร้อมกับการยกระดับการบริการ</p> <p>๕. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงาน</p>	<p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในการสร้างเครือข่ายและขยายกลุ่มตลาดเป้าหมายของกองทุน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานประจำที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>● พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านการส่งเสริมการตลาด การเป็นนักประชาสัมพันธ์เชิงรุกและทันต่อเทคโนโลยี การเจรจาต่อรอง การสร้างแรงจูงใจ การเป็น Lobbyist</li> <li>● พัฒนานักประชาสัมพันธ์ (PR) ที่มีศักยภาพทางการตลาดสูงที่ความเป็นไปได้ในการทำตลาดให้กับกองทุนในระดับพื้นที่ได้ (Area Base PR)</li> <li>● การเป็นที่ปรึกษาที่ส่งเสริมงานด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานรอบด้าน</li> <li>● การทำโปรเจก (Project) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ</li> <li>● การบริหารจัดการติดตามชำระหนี้ในกรณีเกิดภาวะวิกฤติ</li> </ul> <p>๒. จัดทำคลังหลักสูตรพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เป็น Good/ Best Practice ที่ครบวงจรการพัฒนาทั้งเนื้อหาวิธีการ มาตรฐาน การวัดผล การรายงานผล เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่สถานประกอบการกิจการพร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Shopping) และตอบสนองแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๓. ทบทวนอัตราค่าจ้าง/โครงสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่รับผิดชอบพันธกิจการบังคับใช้กฎหมายให้เหมาะสมและก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกองทุนที่เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการและกระบวนการต่าง ๆ ของกองทุน</p> <p>๕. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p>

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)
<p>ของกองทุน เช่น การพัฒนาระบบ Dashboard เพื่อตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ระบบฐานข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำทิศทาง/นโยบาย/มาตรการ/กลยุทธ์ของกองทุนฯ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมบูรณาการระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของกองทุน การบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p>๖. พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>ของเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่รับผิดชอบได้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงาน การจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดที่พัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำ lean production/การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการ การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอนการลดความเสี่ยงในการสูญเสียเวลาทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
<p>๑. พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริการและส่งเสริมความศรัทธาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนในประเด็นพัฒนาที่สำคัญ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ เช่น ลดขั้นตอนการยื่นเอกสาร การเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์และจัดลำดับสินเชื่อ เป็นต้น</li> <li>● การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารติดตามชำระหนี้ในกรณีเกิดภาวะวิกฤติของกองทุนฯ</li> <li>● ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการติดตามชำระหนี้โดยการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)</li> <li>● การพัฒนากระบวนการของกองทุนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การลดขั้นตอน การลดเอกสาร ลดระยะเวลาในการบริการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งงานประจำและงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุน รวมถึงการบริการและการติดต่อประสานงาน เป็นต้น</li> </ul>	<p>๑. จัดทำการสำรวจผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานของสถานประกอบการที่กู้ยืมเงิน รวมทั้ง ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เทคนิคการประเมินผลิตภาพแรงงาน เพื่อเอื้อให้สถานประกอบการมีความพร้อมในการประเมินและการรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพทั้งรูปแบบ On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) หรือ สื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการของกองทุนฯ</p> <p>๒. ศึกษา/สำรวจ/จัดทำฐานข้อมูลความต้องการของผู้ประกอบการในการรับบริการของกองทุนฯ เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการบริการ รวมถึงการขยายกลุ่มเป้าหมายและการสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ศึกษา/สำรวจ/จัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่ส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ เช่น สาเหตุของการผิดนัดชำระหนี้ ปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเงินของกองทุน เป็นต้น</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
<p>๒. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการเป้าหมาย หรือ รองรับกลุ่มผู้รับบริการในอนาคตของกองทุนฯ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนที่ทันสถานการณ์และส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุน</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบกิจการในการติดต่อเชื่อมโยงและบูรณาการการดำเนินงานกับกองทุนฯ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการสามารถดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สถานประกอบการสามารถบันทึกหรือนำเข้า (Upload) เอกสารที่กองทุนฯ ต้องการ เพื่อลดเอกสาร (Paperless) ลดข้อผิดพลาดของข้อมูลที่รายงานและลดระยะเวลาของสถานประกอบการในการประสานงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และรายงานข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามสถานประกอบการ</li> <li>● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของสถานประกอบการที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเชิงบูรณาการ</li> <li>● พัฒนาต่อยอดระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและนวัตกรรมการบริหารจัดการ การบริการ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของกองทุนฯ เช่น ระบบการติดตามการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ</li> </ul> <p>๔. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขทางกายใจ และความสร้างความสมดุลในชีวิต การปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัว (Quality of Work-life) เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการเสริมแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากร เช่น กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ</li> </ul>	<p>๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง การวิจัยเชิงองค์ความรู้ การวิจัยแบบ R2R หรือ R&amp;D รวมไปถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวัสดิการสำหรับบุคลากรนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดตามความจำเป็น</li> <li>● ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่มีความสุขที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงินของบุคลากร รวมถึงความสัมพันธ์อันดีและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร</li> </ul> <p>๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีระดับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ/หรือการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>๖. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Workplace) ที่เหมาะสม พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว</p> <p>๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่ครบวงจร โดยมีมาตรการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ทบทวน คัดการณ์และตรวจสอบแผนอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวทุกปีงบประมาณ</li> <li>● ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพให้มีความสมดุลกับภาระงานของกองทุนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึง การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานที่เป็นลูกจ้างของกองทุนฯ</li> <li>● ทบทวนการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของกองทุน เช่น การทบทวนในภาพรวมการกำหนดมาตรการจูงใจแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเชิงรุกได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดขององค์กร หรือ การเจาะตลาดเงินกู้ยืมในพื้นที่ เป็นต้น)</li> <li>● ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ในปัจจุบันและทิศทางในอนาคต</li> <li>● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคลากร (IDP)</li> </ul>	

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ ตามแผนการพัฒนารายบุคคลระยะยาว (Training and Development Roadmap)</li> <li>๘. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการเงินของกองทุนฯ ให้ได้มาตรฐานและมีสารสนเทศเพียงพอต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำการวิเคราะห์หนี้เสีย NPL (Non-Performing Loan)</li> <li>● พัฒนาระบบคะแนนเครดิต (Credit Scoring) ของผู้ขอรับบริการเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ</li> <li>● พัฒนาระบบฐานข้อมูลพฤติกรรมลูกค้า (Behavioral Model Database) เพื่อรองรับการพัฒนาประสิทธิภาพด้านเงินกู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ</li> <li>● จัดทำแผนฉุกเฉินเพื่อรับรองวิกฤตการณ์การบริหารงานของกองทุนฯ เช่น กรณีการรับชำระหนี้จากลูกหนี้ได้น้อยลง เป็นต้น</li> </ul> </li> </ul>	

### ๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ แผนประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

**ประเด็นหลักที่ ๑** สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต มีจำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

**เป้าประสงค์ที่ ๑** การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

**กลยุทธ์ที่ ๑** การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

**กลยุทธ์ที่ ๒** ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

**เป้าประสงค์ที่ ๒** การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

**กลยุทธ์** พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๑) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ประเด็นหลักที่ ๒** การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มีจำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่

**เป้าประสงค์** เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

**กลยุทธ์** เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๑) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

**ประเด็นหลักที่ ๓** การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๓๓ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

**เป้าประสงค์ที่ ๑** การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๑** การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๔) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๘) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙) กิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดหาระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**กลยุทธ์ที่ ๒** ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

๒) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๓) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)

**เป้าประสงค์ที่ ๒** การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

**กลยุทธ์** พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

**เป้าประสงค์ที่ ๓** บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

**กลยุทธ์** พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๔) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

๖) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))

๗) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๘) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๙) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ทั้งนี้ รายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถแสดงได้ตามตารางที่ ๓ - ๔



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีความรู้ความสามารถพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต											
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการระดมเงินรวมในการพัฒนาคนทำงาน											
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน											
1. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	1. จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน ผ่านระบบออนไลน์ 3. ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ 4. รวบรวมผลการสำรวจเพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 5. เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารทราบ	<b>ผลผลิต</b> หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง <b>ผลลัพธ์</b> หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	บก.	✓	-	-	-	-
2. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้กู้ยืมเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบ 4 ระดับตามขั้นตอนการดำเนินงาน	1. จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	<b>ผลผลิต</b> หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บก.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<p>หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. ส่งร่างหลักเกณฑ์ การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานให้กลุ่มกฎหมาย พิจารณา</p> <p>๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณา</p> <p>๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	<p>ในการขอรับเงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนมากขึ้น</p>							
๓. กิจกรรมการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	<p>กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนมีความคล่องตัว มากขึ้น</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนสามารถดำเนินการ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑. ระดมความคิดเห็น กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๒. สรุปข้อมูลการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. เสนอแนวทางการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้ผู้บริหารเห็นชอบ</p>	<p><b>ผลผลิต</b> กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ</p> <p><b>ผลลัพธ์</b> กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจ ของการปรับปรุงกระบวนการ ให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการเงินกู้ และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด</p>	บก.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
<p><b>ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนเองให้มีมาตรฐานพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> การประชาสัมพันธ์แรงงานกลุ่มเป้าหมาย</p>											
<p><b>กลยุทธ์</b> พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน</p>											
๑. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	วัตถุประสงค์ เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชาชนให้ผู้ใช้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์ ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ๓. ดำเนินการจัดจ้าง ๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ	<b>ผลผลิต</b> สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลายประเภท <b>ผลลัพธ์</b> เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานรับสื่อเข้าไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	บก.	✓	✓	✓	✓	✓
๒. กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นต่อสื่อประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้ให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้ให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้ให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. แบบสำรวจได้รับความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้ให้กู้ยืมจากหน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒ ๓. แจกเสียงบันทึกสนทนา/สพ. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ๔. สรุปความคิดเห็นพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการ	<b>ผลผลิต</b> กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำรวจ <b>ผลลัพธ์</b> สื่อประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์และมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในเชิงปริมาณต่อไป	๑. การดำเนินการสำรวจความคิดเห็นแล้วเสร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ผลสำรวจความพึงพอใจมีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ ประเด็น	บก.	-	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
<b>ประเด็นหลักที่ ๒</b> การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการและผู้ประกอบการตามกฎหมายให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น											
<b>เป้าประสงค์</b> เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย											
<b>กลยุทธ์</b> เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพ											
กิจกรรมการกำกับดูแล ติดตามผู้ประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุน เพิ่มเติม ยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	๑. มีหนังสือถึง สพร. และ สทพ. แจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวม ข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบประจำปี ๒. มีหนังสือถึง สพร. และ สทพ. แจ้งประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ในแต่ละจังหวัดทราบ และเตรียมความพร้อม ดำเนินการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีพร้อมแจ้งอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำสุดท้ายที่ใช้ เป็นฐานค้ำจ้ำงในการคำนวณ เงินสมทบประจำปี ๓. กำกับดูแลการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานและการบันทึกผล การประเมินเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน(สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงาน ผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน	<b>ผลผลิต</b> ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปีได้ตาม เป้าหมายที่กำหนด (ตามเกณฑ์ ชีวิตด้านการปฏิบัติตามการกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน)	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปี ได้ตาม เป้าหมายที่กำหนด	สร.	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๔. มีหนังสือถึง สพร. และ สทพ. ให้เร่งรัดติดตามผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น								
			๕. ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทงระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ								
<b>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</b>											
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</b>											
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานตามแผน</b>											
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม เชิงปฏิบัติการ มีความเข้าใจในการบริหารจัดการ แผนปฏิบัติการมีส่วนร่วม ระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป้าหมาย แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ ที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลัก ที่ดีและครบถ้วน	ขั้นตอน ๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. แผนปฏิบัติการดิจิทัล ๔. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี	ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการระยะยาว และเมืองคัพประกอบที่ครบถ้วน ผลสัมฤทธิ์ แผนปฏิบัติการกองทุนผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายใน เดือนสิงหาคม	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุน ประจำปีมีความสอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการระยะยาว และเมืองคัพประกอบที่ครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุน ประจำปีได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายใน เดือนสิงหาคม	น.ผ.	✓	✓	✓	✓	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลิตภัณฑ์/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	<p>แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี</p>		<p>แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ๕. ขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี</p>								

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ๒. เพื่อจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปี โดยกรมมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	(ฉบับบทความ) ตลอดจนกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับบทความ) ให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	<b>ผลผลิต</b> ๑. บุคลากรกองทุนได้รับการ อบรมและมีความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน ๒. แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มาจากกรมมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง <b>ผลลัพธ์</b> ๑. มีแนวทางในการบริหาร จัดการความเสี่ยงโดยกำหนด ผ่านแผนบริหารความเสี่ยง ๒. แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารกองทุน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขึ้น ๓. คู่มือและแผนบริหาร ความเสี่ยงของกองทุน ฝึกอบรมครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒	น.ผ.	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๓. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ ที่สำคัญองค์ประกอบหลัก ที่ดีและครบถ้วน	๑. ขออนุมัติโครงการ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ร่างรายละเอียดของงบประมาณ ๓. จัดทำและนำเสนอร่าง รายละเอียดของงบประมาณ ต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ในงานจ้าง ๕. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้าง ที่ปรึกษา ๖. บริหารสัญญาจ้าง ๗. นำเสนอแผนต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อขอความเห็นชอบ ๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนปฏิบัติการให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	หมุนเวียน และได้สื่อสาร ให้แก่เกี่ยวข้องทราบ <b>ผลผลิต</b> แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและเมืองที่ครบถ้วนที่ครบถ้วน <b>ผลลัพธ์</b> แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารกองทุน และมีสารสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายใน กองทุนรับทราบ	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุน ประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีเมืองที่ครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุน ประจำปีได้รับทราบเห็นแก่ ผู้เกี่ยวข้อง	น.ผ.	-	-	-	-	✓
๔. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทำหนดผ่านคู่มือที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ	มีการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. คณะทำงานร่วมกันพิจารณา คัดเลือกกระบวนงานหรือคู่มือที่จะพัฒนา ๓. ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน ๔. เสนอขอความเห็นชอบ ร่างคู่มือการปฏิบัติงาน	<b>ผลผลิต</b> คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ กองทุนได้รับการพัฒนา และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน <b>ผลลัพธ์</b> กองทุนมีแนวทาง การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน โดยกำหนดผ่านคู่มือ การปฏิบัติงาน	คู่มือที่ได้รับการพัฒนา และเผยแพร่ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน	น.ผ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>๑. เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน และภาครัฐ มากหรือน้อยกว่า ค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้น เพียงใด</p> <p>๒. เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการ ใช้ในการรบทบทวนและจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณาขยายบริการ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>เพื่อประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปสู่การดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ละส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทย</p>	<p>ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน</p> <p>๕. จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่ คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๑. วางขอบเขตของภารกิจศึกษา ที่มีผู้ประเมินศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สามารถนำมาเป็นผลตอบแทน ที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (ต้น การเปลี่ยนแปลงของรายได้ ของแรงงานตอน และ/หรือ จำนวน ผลผลิตเฉลี่ยที่ทำต่อวัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น</p> <p>๒. บริษัทหรือ ศึกษาศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างแผนที่ผลลัพธ์</p> <p>๓. เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานโดยทีมประเมิน เข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ (สถานประกอบการ) และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ผลผลิต</b></p> <p>๑. รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน</p> <p>๒. ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. เป็นการประเมินความสำคัญของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของกองทุนที่มีการพัฒนา</p> <p>๒. ได้ความสำคัญและความจำเป็นของการคงอยู่ของกองทุนในอนาคต</p>	<p>รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน</p>	นผ. และ บก.	-	-	-	✓	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้กองงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และตอบใจพนักงานนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงานฯ	กองงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบใจพนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงานฯ	๔. วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานต่อคนและการจ่ายค่าแรง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงาน ๕. สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูลการคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ใช้ การสนับสนุนโครงการ ๖. ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ มีข้อสรุปในด้านหลักการ ค่าเป็นงานองค์กรผู้ให้ทุน ในการพัฒนารูปแบบ/วิธีการ ให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนา ฝีมือแรงงานต่อไป	<b>ผลผลิต</b> กองงานมีฐานข้อมูลบุคลากร กองงานฯ ที่ได้รับการปรับปรุง <b>ผลลัพธ์</b> ฐานข้อมูลบุคลากรกองงานฯ ที่ได้รับการปรับปรุง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และตอบสนองการใช้งาน ทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองงานฯ	๑. ระดับความเสถียรใจของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานฯ ๒. ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากร กองงานฯ ที่ได้รับการปรับปรุง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ๓. มีการนำฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุง ไปใช้ประโยชน์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	บ.ท.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๗. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan)	๑. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาที่ทักษะ/ความรู้ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	๑. กำหนดกรอบประเด็น การพัฒนารายบุคคล ๒. จัดทำแบบฟอร์ม แผนพัฒนารายบุคคล ๓. แจกเวียนให้บุคลากร ในหน่วยงานดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล ๔. แจกเวียนให้บุคลากร ในหน่วยงานประเมินผล การพัฒนาตนเองตาม แผนพัฒนารายบุคคล ๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนา ตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคลของบุคลากร ในหน่วยงาน	<b>ผลผลิต</b> มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล กองทุนที่เหมาะสมเป็น รายบุคคล <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรกองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล และนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล ไปใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	ของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทุนที่มีแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากร กองทุนที่พัฒนาตนเองสำเร็จ ตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กองทุนที่พัฒนาตนเองมีการ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงาน	บ.ท.	-	✓	✓	✓	✓
๘. โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์ การให้กู้ยืมเงิน และการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	เพื่อให้คณะกรรมการ พิจารณาการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการจัดทำ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ร่วมระดม ความคิดเห็นเพื่อหาแนวทาง ร่วมกันในการทบทวนระเบียบ ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนา หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานที่ตรงตาม ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำโครงการและอนุมัติ โครงการ ๒. ดำเนินการสัมมนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะอนุกรรมการพิจารณา การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานและคณะกรรมการ จัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๓ เขตبری ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน และการให้เงิน	<b>ผลผลิต</b> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และการให้เงิน	๑. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วม การสัมมนามีจำนวนไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ เทียบกับ เป้าหมายโครงการ ๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนา หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น	บ.ท.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
	พัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่		ฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ และเชิงเขตรา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมจำนวน ๔๐ คน กิจกรรมประกอบด้วย (๑) การบรรยายหัวข้อ “หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” (๒) การแบ่งกลุ่มร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) การเยี่ยมชมสถานประกอบการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการดำเนินโครงการ	ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประโยชน์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน								
๙. กิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ที่มิก่อให้เกิด รายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	๑. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ที่มิก่อให้เกิดรายได้ของกองทุน ๒. เพื่อจัดทำแผน/แนวทางการบริหารจัดการที่มีภาวะวิกฤต	กองทุนมีแผน/แนวทางการ บริหารจัดการที่มีภาวะวิกฤต	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ที่มิก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<b>ผลผลิต</b> กองทุนมีรายงานการวิเคราะห์ที่มิก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความถี่หรือของารจัดทำ รายงานการวิเคราะห์ที่มิก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา	บก.	-	-	-	✓	-	

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๑๐. กิจกรรมศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน*	เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการ ประกอบการตัดสินใจในการ จัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. ศึกษาและวิเคราะห์ ที่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. จัดทำรายงานการวิเคราะห์ ที่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ ๔. นำเสนอรายงานดังกล่าว ให้คณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียนพิจารณา ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	<b>ผลลัพธ์</b> กองทุนมีแผน/แนวทางการ บริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤต							
๑๑. กิจกรรมศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการ ประกอบการตัดสินใจในการ จัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. จัดทำรายงานศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ ประกอบการตัดสินใจ ในการดำเนินงานได้	<b>ผลลัพธ์</b> กองทุนมีรายงานการศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> กองทุนสามารถนำรายงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการ จัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ ประกอบการตัดสินใจ ในการดำเนินงานได้	ระดับความถี่ของการจัดทำ รายงานศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา	บก.		-	-	✓		

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๔. นำเสนอรายงานดังกล่าว ให้คณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียนพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผล จากการศึกษาความเป็นไปได้ ดังกล่าว								
<b>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</b>											
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีความ</b>											
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</b>											
๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริม การสร้างบรรยากาศที่ดีด้วย การพัฒนาสติและความฉลาด ทางอารมณ์	๑. เพื่อให้ผู้ใช้บริการอบรม เข้าใจแนวคิด และวิธีการ พัฒนาจิต ๒. เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการบริหารจัดการ มาประยุกต์ใช้โครงการ ๓. เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ๔. เพื่อให้ตระหนักถึง ความสำคัญของการฝึก และพัฒนาจิตใจให้เป็นวิถี การทำงานและระบบ	บุคลากรกองทุนฯ เข้าใจ และประยุกต์ใช้จิตตปัญญา ในการฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรเพื่อสร้างความรัก และผูกพันต่อองค์กร	๑. นำเสนอเรื่องของการพัฒนา จิตแนวใหม่- ความสัมพันธ์ ของการพัฒนาสติกับการทำงาน ของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร” ๒. ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติ ในการทำงาน (Practice) ซึ่งเห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น ๑) Mindfulness - การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ว่าเรากำลังทำอะไรเป็นสิ่ง ที่ควรรี้อยู่เสมอ” เป็นการฝึก เพื่อให้เราทำก่อนที่เราจะ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ ที่กระทบจิตใจเรามีมุมมองกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนอง ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรได้รับการเสริมสร้าง ความความรู้ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้จิตตปัญญา เพื่อฝึกสติและสมาธิให้เป็น ส่วนหนึ่งในการทำงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วม กิจกรรมนำจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ชีวิตและการทำงาน ๓. ผลการประเมินความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร (ประเมินวัดความสุ Happy Soul (จิตวิญญาณดี)) คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๕.๐๐ (Very Happy)	บ.ท.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<p>๒) Self Awareness</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความตระหนักรู้ในตนเอง</li> <li>- การฝึกให้ตระรับรู้ความเป็นตัวของตัวเอง</li> <li>- การจับความคิดตัวเองให้ได้</li> </ul> <p>๓) Self Management</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการความคิดของตัวเอง</li> <li>- เราเอง</li> </ul> <p>๔) Empathy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรับฟังบนพื้นฐานของความเข้าใจเปิดกว้าง</li> <li>- ในการรับฟังเสียความรู้สึกของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุด คือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถพูด หรือแสดงออกได้ด้วยความรู้สึกริจริง ๆ”</li> </ul> <p>๕) Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต</li> </ul> <p>๖) Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเชื่อมั่นในตัวเรา</li> <li>- ที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ</li> </ul> <p>๓. มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนา มาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO)</p> <p>๔. ประเมินผลกิจกรรม</p> <p>๕. สรุปและรายงานผล</p>								

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๒. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เพื่อสำรวจ และจัดทำ/ทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานภายในกองทัพอากาศร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก่อนดำเนินการพัฒนา ๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทัพอากาศ ๓. แจ้งเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ ๔. ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินการ ๕. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานต่อผู้บริหารกองทัพอากาศเพื่อให้ออกคำสั่งหรือข้อเสนอแนะ	<b>ผลผลิต</b> หน่วยงานมีแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา <b>ผลลัพธ์</b> มีการใช้ประโยชน์จากแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และช่วยให้ระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรดีขึ้น	๑. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานภายในกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้เป็นแนวทางพัฒนาสร้างความสัมพันธ์ ๓. ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม) ๔. ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าปีก่อน ๕. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับชวามีค่ามากกว่าเฉลี่ยปีก่อน	บ.ท.	-	✓	✓	✓	✓
๓. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ที่ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับสำนักงานปฏิบัติการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. สืบหาความต้องการพัฒนา (Training Needs) ที่ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ	<b>ผลผลิต</b> กองทุนมีการปรับปรุงคลังความรู้ (Explicit Knowledge) ที่มีอยู่เดิม และเพิ่มคลังความรู้ที่ยังขาดอยู่ตามความจำเป็นสำหรับปฏิบัติงาน	๑. จำนวนองค์ความรู้ที่กองทุนจัดทำ/จัดหา และเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปีละไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ศึกษาหรือใช้ประโยชน์จากคลังความรู้	บ.ท.	-	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๔. กิจกรรมศึกษา ความเป็นไปได้ในการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน*	๒. เพื่อจัดหา/สร้างแหล่ง เรียนรู้สู่สื่อที่เกี่ยวข้องและ องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้แก่บุคลากร	กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการ ประกอบการตัดสินใจในการ ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	และองค์ความรู้ตามความ ต้องการพัฒนาของบุคลากร ของกองทุนฯ ๓. เผยแพร่ผลความรู้ให้แก่ บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บบอร์ดกองทุนฯ	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรใช้ประโยชน์จากคลัง ความรู้ที่จัดทำ และประเมิน ผลลัพธ์การใช้งาน (๓.๕ ขึ้นไป)	๓. ระดับความพึงพอใจ ของผู้ใช้งานต่อคลังความรู้ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (๓.๕ ขึ้นไป)	บ.ท.	-	-	✓	-	-
	๒. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการ ประกอบการตัดสินใจในการ ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา ความเป็นไปได้ในการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเป็นพนักงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒.๑ ทบทวนสมรรถนะ ประจำตำแหน่งของบุคลากร กองทุน ๒.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนา (Training Road Map) ของบุคลากรกองทุน ๒.๓ ศึกษาภาวะเทียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินการปรับตำแหน่ง ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเป็นพนักงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๔ จัดทำประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลง	<b>ผลผลิต</b> กองทุนมีรายงานการศึกษา ความเป็นไปได้ในการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็น พนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน <b>ผลผลิต</b> กองทุนสามารถนำรายงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการ ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็น พนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจในการดำเนินงานได้	๑. รายงานศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานแล้วเสร็จตาม แผนงานและระยะเวลา ๒. จัดทำแผนการดำเนินงาน ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็น พนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเสนอต่อผู้บริหาร กองทุนฯพิจารณาเห็นชอบ ๓. ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนฯ และมอบหมาย ผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตามแผนฯ						

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๕. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการ ความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	เพื่อให้บุคลากรกองทุน มีความรู้ความเข้าใจ ประเมินตนเอง และสามารถบริหารจัดการ ความเครียดหรือแก้ปัญหา เป็นลำดับตามสาเหตุ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	รูปแบบการทำงานจากตำแหน่ง ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเป็นพนักงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๕ วิเคราะห์แนวทาง การกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรกองทุน (Career Path) ๓. สรุปลดและรายงานผล ๑. ติดตามประสานงานสถานที่ จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการความเครียด เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ ในการจัดการความเครียด	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร เป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมิน (พิจารณาจากผลการประเมิน ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (พิจารณาจากผลการประเมิน ความสุขในการทำงาน ภายหลังจากการเข้าร่วม โครงการ)	บพ.	-	-	✓	-	-
๖. กิจกรรมสร้างความสุข และสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)*	เพื่อให้บุคลากรกองทุน สำรวจตนเอง ปรับแนวคิด และพัฒนาตนเองให้มีความสุข และมีสมดุลชีวิตในการทำงาน	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน เพื่อการก้าวสู่ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๑. จัดทำแบบประเมิน ความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงาน ๒. แจ้งให้บุคลากรของกองทุน ดำเนินการสำรวจแบบประเมิน ความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงาน ๓. วิเคราะห์และสรุปลด สำรวจที่ได้จากการประเมิน	<b>ผลผลิต</b> กองทุนมีแนวทางการสร้าง ความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงานของบุคลากร <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรกองทุนใช้ประโยชน์ จากแนวทางการสร้างความสุข และสมดุลชีวิตในการทำงาน	๑. แนวทางการสร้างความสุข และสมดุลชีวิตในการทำงาน จัดทำแล้วเสร็จและเผยแพร่ แก่ผู้เกี่ยวข้อง ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร เป้าหมายได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงานตามแนวทางฯ	บพ.	-	-	✓	-	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๔. จัดทำแนวทางการสร้าง ความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงานโดยใช้ผลสำรวจ จากการประเมินความสุข และสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกองทุนในการ พัฒนาสุขภาพองค์กรของ หน่วยงาน ๕. แจ้งเวียนแนวทางการพัฒนา ความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงานให้แก่บุคลากร ของกองทุน	เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสุข และสมดุลชีวิตในการทำงาน	๓. ผลการประเมินระดับ ความสุขและสมดุลชีวิต ในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรมเทียบกับ ปีก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)						
<b>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</b>											
<b>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</b>											
<b>กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</b>											
๑. โครงการจ้างจัดทำ เว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานมีช่องทาง ในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการ ภายในและภายนอกอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการพัฒนา เว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน ๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนให้เป็นที่รู้จักอย่าง แพร่หลายโดยนำเสนอผ่าน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	เว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำ แล้วเสร็จ และใช้งานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	๑. เสนอคณะทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการบริหาร และจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอ ความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ ๔. ขอความเห็นชอบแผน การจัดซื้อจัดจ้าง ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำร่างขอบเขตของงาน ๖. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ	<b>ผลผลิต</b> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดทำสำเร็จ <b>ผลลัพธ์</b> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความถี่ ของการจัดทำเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความพึงพอใจ ในการใช้งานระดับมากที่สุด	น.ค.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
โครงการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์ ๑๑. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์	<b>ผลผลิต</b> จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> สามารถจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับกรดำเนินการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน	ระดับความสำเร็จของงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	นค.	✓					
๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<b>ผลผลิต</b> จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> สามารถจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับกรดำเนินการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน	ระดับความสำเร็จของงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา							

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์ และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๓. โครงการจัดจ้างที่กระบวน สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อจัดทำกระบวนสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลัก ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีการจัดเก็บข้อมูล ในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถ ประมวลผลและเชื่อมโยง กับฐานข้อมูลการพัฒนา ฝีมือแรงงาน และระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง	มีระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑. ระบบการรับ - จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. เสนอคณะทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการ บริหารและจัดหาระบบ คอมพิวเตอร์ของกระทรวง แรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ ๔. ขอความเห็นชอบแผน การจัดซื้อจัดจ้าง ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำร่างขอบเขตของงานจ้าง ๖. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้าง ๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสาร การวิเคราะห์ความต้องการ ของระบบงานต้นแบบพร้อม เอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบ สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. ทดสอบใช้ระบบ ๑๑. อบรมการใช้ระบบ	<b>ผลผลิต</b> ๑. ระบบการรับ - จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบสารสนเทศสนับสนุน ผู้ให้บริการภายในเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา	น.ศ.	-	✓	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อบำรุงรักษาการทำงาน ของระบบสารสนเทศให้ อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูง และมีประสิทธิภาพสูง ตลอดเวลา ๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และปัญหาในระบบงาน สารสนเทศ และรองรับ เหมาะสม สอดคล้อง และ รองรับการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อรักษาความปลอดภัย และป้องกันการถูกทำลาย ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานของผู้ ประสงค์ราย	ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูง	๑๒. สรุปรายงานผลการใช้ งานระบบ เสนอผู้บริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑. ขออนุมัติโครงการ ๒. ขอความเห็นชอบแผนการ จัดซื้อจัดจ้าง ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ร่างขอบเขตของงานจ้าง ๔. จัดทำร่างรายละเอียด ขอบเขตของงาน ๕. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ๖. ขออนุมัติจัดจ้าง ๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง ๘. สรุปรายงานผลการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	<b>ผลผลิต</b> ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษา การดำเนินงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา <b>ผลลัพธ์</b> ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระดับความสำเร็จ ของการบำรุงรักษาของระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งาน ระบบมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด	น.ผ.	-	-	✓	-	-
๕. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็น ถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับให้บริการที่ครอบคลุม ภารกิจและสนับสนุนการ ให้บริการของกองทุนฯ	ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้ องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจ ต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบ ที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑ วิเคราะห์และสรุป ประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูง เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ ๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับ คำถามสำคัญใน FAQ	<b>ผลผลิต</b> กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับ ผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจ ของกองทุน <b>ผลลัพธ์</b> ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึง องค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับ บริการที่สะดวกและรวดเร็ว	๑. ระบบ FAQ สำหรับ ผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน ๒. ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ระบบ FAQ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	น.ผ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลิตภัณฑ์/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
โครงการสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่	<p>๑. เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ</p> <p>๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ</p>	<p>๑. มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ ค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนนเรศวร</p>	<p>๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้องของค่าตอบแทนบรรจุใน FAQ ๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p><b>ผลิตภัณฑ์</b></p> <p>๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ</p> <p>๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้ตามแผนการจัดสรร</p>		นผ.	-	✓	-	-	-
๖. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>๑. เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ</p> <p>๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ</p>	<p>๑. มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ ค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนนเรศวร</p>	<p>๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้องของค่าตอบแทนบรรจุใน FAQ ๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p><b>ผลิตภัณฑ์</b></p> <p>๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ</p> <p>๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้ตามแผนการจัดสรร</p>							

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<p>ในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ.</p> <p>๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ.</p> <p>๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.</p> <p>๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ</p> <p>๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ</p> <p>จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน</p> <p>๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในงบประมาณถัดไป</p>								

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๗. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีสึกษา (FAQ Case Study)*	๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีสึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ ในเชิงลึก ๒. เพื่อปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา	๑. ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์ ๒. ปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีสึกษา (FAQ Case Study) ๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูงในเชิงลึกเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ ๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญในรูปแบบกรณีสึกษาเพื่อบรรจุลงในระบบ FAQ ๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ๒. จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีสึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<b>ผลผลิต</b> ๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยในเชิงลึกของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีสึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุนฯ ๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ	๑. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ	น.ผ.	-	-	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๔. ติดตามและประเมินผลการทำงานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
<b>ประเด็นหลักที่ ๓</b> การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ											
<b>เป้าประสงค์ที่ ๓</b> บุคลากรของกรมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น											
<b>กลยุทธ์</b> พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น											
๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้ ออ. สพร./สนพ. มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตรงกันและสำเร็จตามเป้าหมาย	๑. ติดต่อบริษัทงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ใช้สัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหน่วยงานได้รับมอบหมาย	๑. ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการสัมมนา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๓. ผลการดำเนินงานตามภารกิจกองทุนสำเร็จ	บก.	✓	✓	✓	✓	✓
๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ	๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ	๒. กลุ่มเป้าหมาย ผู้ช่วยงานสถาบันพัฒนาสำนักงานพัฒนา ฝอ. เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนา ฝอ. แรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๒๕๐ คน ผู้ประสานงาน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน									
๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์วัด การประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี และการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ	๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์วัด การประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี และการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ										

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๒. โครงการนำประชาชนสัมพันธ์ มีออซีฟการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๑. บุคลากรกองทุนสามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ของหน่วยงานระดับชำนาญ การพิเศษขึ้นไปหรือรักษา ราชการ(แทน) ของสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนา มาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ สังกัดงานรับรองความรู้ ความสามารถ และผู้ประสาน จำนวน ๙๐ คน (๒ รุ่น รุ่นละ ๔๕ คน)	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนา ทักษะนักประชาสัมพันธ์การกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรกองทุนมีความรู้ และทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ และร่วมปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ตามภารกิจกองทุน	๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากร เป้าหมายเข้ารับการอบรม ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะ เพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่าน การอบรมมีความรู้และทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	บก.	✓	✓	✓	✓	✓
๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุน ได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรกองทุน มีความรู้ความเข้าใจหลักการ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ	๑. แจ้งเวียนและกำหนด หลักเกณฑ์การเข้าอบรม เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานกรฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น ๑) Digital Literacy ๒) ความเข้าใจและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมี ประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology) ๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรกองทุนมีความรู้ และความเข้าใจด้านดิจิทัล พื้นฐาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทุนจัดทำแผนการพัฒนา และเข้ารับการพัฒนา ทักษะที่ตนเองไม่น้อยกว่า คนละ ๕ หลักสูตร ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการ พัฒนาผ่านการอบรม ตามแผนการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐ (ครบทั้ง ๕ หลักสูตรโดยมี วัตถุประสงค์ครบถ้วน)	บ.ท.	✓	-	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<ul style="list-style-type: none"> <li>๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)</li> <li>๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)</li> <li>๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data</li> <li>๗) แนวทางและแนวปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)</li> <li>๘) พระราชบัญญัติ การบริหารงานและการให้บริการ ภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)</li> <li>๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)</li> <li>๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)</li> <li>๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูล สำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)</li> </ul>								

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจของทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจของทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ๔. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๕. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๖. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๗. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๘. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๙. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๑๐. เพื่ออำนวยการและประสานงาน	๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจของทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ดำเนินการบรรยาย ๕. ประเมินผลโครงการ ๖. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	๑. วัตถุประสงค์ของโครงการ ๒. ประเมินผลโครงการ ๓. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรกองทุนได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจของทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <b>ผลลัพธ์</b> ถูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และกองทุนได้รับทราบประเด็นปัญหาจากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกองทุนฯ จะนำไปสู่ การแก้ไขหรือวางแผนการดำเนินงาน	๑. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร เข้ารับการสัมมนาตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๓. สรุปผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะตามภารกิจที่สำคัญไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น	บก.	✓	✓	✓	✓	✓
๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมิน	๑. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๒. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๓. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๔. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๕. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๖. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๗. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๘. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๙. เพื่ออำนวยการและประสานงาน ๑๐. เพื่ออำนวยการและประสานงาน	๑. ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา	๑. วัตถุประสงค์ของโครงการ ๒. ประเมินผลโครงการ ๓. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	<b>ผลผลิต</b> ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	สร.	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	<p>๒. เพื่อชี้แจงการติดตามสถานประกอบการที่อยู่นายจ้างเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. เพื่อชี้แจงการดำเนินการเกี่ยวกับเงินกองทุนหรือเงินเพิ่มในประเด็นการออกคำสั่งทางปกครอง การพิจารณาคำอุทธรณ์ และการใช้มาตรการบังคับทางปกครอง สำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจากการตรวจสอบรายการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๕. เพื่อชี้แจงระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับ การประเมินเงินสมทบประเด็น ปัญหาที่พบบ่อย และข้อควรระวังสำหรับเจ้าหน้าที่</p> <p>๖. เพื่อชี้แจงประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบและแนวทางการแก้ไขรวมถึงข้อควรระวัง</p>	<p>ฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๒๒๙ คน</p>	<p>๔. ประเมินผลโครงการ</p> <p>๕. สรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการ</p>	<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>ผู้ประกอบการมีความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>						

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๖. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	ในการรับชำระเงินสดทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร	พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น	๑. ตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล ประชุมคณะทำงาน ๓. ประชุมเพื่ออภิปราย ๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริต และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น	บ.ท.	✓	-	-	-	-
๗. กิจกรรมประชุมชี้แจง การทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Zoom)	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเด็นปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืนในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี เพื่อให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้อง	๑. ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจง การทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๒. จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม	<b>ผลผลิต</b> ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุน <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจในงานเพิ่มขึ้น	ง.บ.	-	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๘. กิจกรรมประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการ ใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเด็นปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานและแนวทาง แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่พบบ่อย	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีความเข้าใจในการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุน ให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์ จัดประชุมชี้แจงทบทวน แนวปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงิน กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	๑. ขออนุมัติจัดประชุม การชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการ ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์ ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวน แนวปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงิน กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ ๓. รายงานผลการจัดกิจกรรม ต่อผู้บริหารกองทุน	<b>ผลผลิต</b> เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ ผ่านระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงิน กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนไปในแนวทาง เดียวกันและถูกต้อง <b>ผลลัพธ์</b> เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วม ประชุมมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม ประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๓. กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ แนวทางการแก้ไขปัญหา การใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น	น.ผ.	-	✓	-	-	-
๙. โครงการพัฒนทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ๒. เพื่อให้มีความสามารถ สำหรับการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็น สำหรับการทำงาน	ข้าราชการและบุคลากร ของกองทุน มีความรู้ และความเข้าใจด้านดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงานของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้	๑. ติดต่อบริษัทเอกชน สถานจัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ	<b>ผลผลิต</b> บุคลากรมีความรู้และความ เข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้อง กับทักษะด้านดิจิทัล <b>ผลลัพธ์</b> มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงาน ของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ตามเป้าหมายสำหรับการฝึก และฝักานการฝึกอบรม ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้า รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ผ่าน การฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	บ.พ.	-	-	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
๑๐. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานพัฒนา และมีมือปฏิบัติงานการเงิน	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน	๑. การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน	๑. ขออนุมัติจัดประชุม ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน	<b>ผลผลิต</b> เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีกองทุนฯ ผ่านการใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน และมีมือปฏิบัติงานการเงิน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย เข้าร่วมประชุม ๒. ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน ส่วนภูมิภาคมีการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนฯ	ง.บ.	-	-	-	✓	✓

หมายเหตุ \* หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓ - ๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) (ใหม่)

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) (ใหม่)
<p><b>๑. วิสัยทัศน์</b></p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0</p>	<p><b>๑. วิสัยทัศน์</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p>
<p><b>๒. พันธกิจ</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานใหม่การพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ</p> <p>๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์</p>	<p><b>๒. พันธกิจ</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p>
<p><b>๓. ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมี ส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต</p>	<p><b>๓. ประเด็นหลักที่ ๑</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p>
<p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การสนับสนุนสถานประกอบการเข้าร่วมส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>	<p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b></p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b></p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p>
<p><b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p> <p><b>กลยุทธ์</b> พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p><b>๔. ประเด็นหลักที่ ๒</b> การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายใหม่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย</p> <p><b>กลยุทธ์</b> เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร</p>	<p><b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p><b>๔. ประเด็นหลักที่ ๒</b></p> <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p>
<p><b>๕. ประเด็นหลักที่ ๓</b> การบริหารจัดการกองทุนใหม่ประสิทธิภาพ</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p>	<p><b>๕. ประเด็นหลักที่ ๓</b></p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b></p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b></p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p> <p>(เหมือนเดิม)</p>

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) (ใหม่)
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมส่งเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๒ (เหมือนเดิม)
เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	เป้าประสงค์ที่ ๒ (เหมือนเดิม)
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป้าประสงค์ที่ ๓ (เหมือนเดิม)
มีศักยภาพสูงขึ้น	กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้น	

ตารางที่ ๓-๖ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<b>ประเด็นหลักที่ ๑</b> สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต					
๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	√	√	√	√	√
๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕,๑๖๐,๐๐๐	๔,๘๑๐,๐๐๐	๔,๗๘๒,๖๐๐	๕,๑๖๐,๐๐๐	๕,๑๖๐,๐๐๐
๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√	-	-	-	-
๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	-	√	-	-	-
๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	√	√	√	√	√
๖) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการกิจการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒,๘๘๐,๐๐๐	๒,๘๕๕,๐๐๐	๒,๘๔๐,๐๐๐	๒,๘๘๐,๐๐๐	๒,๘๘๐,๐๐๐
<b>ประเด็นหลักที่ ๒</b> การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
๓) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	√	√	√	√	√
<b>ประเด็นหลักที่ ๓</b> การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ					
๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	√	√	√	√	√
๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๑๑,๓๐๐	๒๑๒,๐๐๐	๒๑๑,๗๐๐	๒๑๑,๗๐๐	-
๑๐) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๑ - ๒๕๓๕	√	√	√	√	√
๑๑) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๕๙,๘๘๐	๑๕๙,๗๖๐	๑๖๖,๔๐๐	๑๖๖,๔๐๐	๑๖๖,๔๐๐
๑๒) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	√
๑๓) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลผลการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√	√	√	√	√
๑๔) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	-	√	√	√	√

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑๕) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๑๗๔,๐๐๐	-	-	-	-
๑๖) กิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ต้นทุนที่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	-	-	√ ๕,๗๐๐	-
๑๗) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	-	-	√	-
๑๘) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์	√	-	-	-	-
๑๙) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	-	√	√	√	√
๒๐) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√	√	√	√
๒๑) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	-	√	-	-
๒๒) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	-	√	-	-
๒๓) กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)*	-	-	-	√	√
๒๔) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-
๒๕) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทမ်းระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√	-	-	-	-
๒๖) โครงการจ้างจัดทမ်းระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๔,๗๐๐	-	√	-	-
๒๗) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๔,๕๐๐,๐๐๐	-	-	-
๒๘) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	√	-	-
๒๙) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๔,๕๖๐	-	-	-
๓๐) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	๑,๑๔๔,๕๐๐	-
๓๑) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒๙) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีมือแรงงาน	-	✓	-	-	-
๓๐) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบย่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)*	-	-	✓	-	-
๓๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙๔๐,๘๐๐	๙๔๐,๘๐๐	๙๓๙,๐๐๐	๙๔๐,๘๐๐	๙๔๐,๘๐๐
๓๒) โครงการนำประชาชนสัมพันธ์ออกซิเจนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๗๒๘,๒๐๐	๗๒๘,๒๐๐	๖๑๐,๙๐๐	๗๒๘,๒๐๐	๗๒๘,๒๐๐
๓๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	✓	-	-	-	-
๓๔) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๗๑,๖๐๐	๙๘๕,๓๐๐	๙๘๕,๓๐๐	๘๗๑,๖๐๐	๘๗๑,๖๐๐
๓๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการเงินสหภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
๓๖) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	✓	-	-	-	-
๓๗) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)	-	✓	✓	✓	✓
๓๘) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	-	✓	-	-	-
๓๙) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	-	✓	✓	✓
๔๐) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์*	-	-	-	✓	✓
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	๑๒,๒๗๙,๖๓๐	๑๕,๙๔๕,๖๔๐	๑๒,๘๑๐,๓๑๐	๑๓,๒๐๕,๙๐๐	๑๓,๔๘๒,๘๐๐
					<b>๖๗,๗๒๔,๒๘๐</b>

หมายเหตุ \* หมายถึง โครงการใหม่

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ รายการ ดังต่อไปนี้

- ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
- ๖) กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี
- ๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
- ๑๑) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๒) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๓) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๔) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ๑๕) โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๖) กิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๗) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดหาระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๘) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์
- ๑๙) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๒๐) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๑) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๒) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๓) กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)
- ๒๔) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๕) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดหาระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๖) โครงการจ้างจัดหาระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๗) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒๘) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒๙) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๐) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)
- ๓๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๒) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- ๓๓) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล
- ๓๔) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
- ๓๖) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))
- ๓๗) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๓๘) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๓๙) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔๐) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

**โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

---

**๑. ความสอดคล้อง**

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของคนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

**๒. หลักการและเหตุผล**

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ โดยอาศัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

ดังนั้น การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์แก่ผู้ประกอบการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้กลุ่มดังกล่าวทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องการให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน รวมถึงการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มดังกล่าวเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๓.๒ เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ๓.๓ เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี (สท.๒) และวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒)

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

๑) สืบค้นและรวบรวมจำนวนผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเข้าสัมมนา ตามจำนวนเป้าหมายที่แต่ละจังหวัดได้รับจัดสรร

**หมายเหตุ** กรณีที่สำรวจกลุ่มเป้าหมายแล้วพบว่า มีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ให้มีหนังสือไปยังกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอปรับเป้าหมายและวงเงินที่ใช้ดำเนินงาน

๒) จัดเตรียมหัวข้อการบรรยาย ประสานงานด้านวิทยากร ด้านสถานที่ ด้านเอกสารและวัสดุ และด้านสื่อประกอบการสัมมนา

#### ● หัวข้อการบรรยาย : ระยะเวลา ๖ ชั่วโมง

(๑) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม : ๒ ชั่วโมง

(๒) การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินให้กู้ยืม และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน) : ๓ ชั่วโมง

(๓) การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (สท.๒) และการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ๑ ชั่วโมง

๓) จัดทำหนังสือเชิญผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ในพื้นที่รับผิดชอบเข้าร่วมสัมมนา

๔) ดำเนินการสัมมนาภายในเวลาที่กำหนด

๕) สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้น โดยแนบเอกสารประกอบการรายงาน ดังนี้

- สำเนาหนังสืออนุมัติโครงการ และกำหนดการสัมมนา จำนวน ๑ ชุด
- สำเนาทะเบียนการลงลายมือชื่อกลุ่มเป้าหมายที่เข้าสัมมนา จำนวน ๑ ชุด
- ภาพถ่ายระหว่างการสัมมนา
- แบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการสัมมนา

๕.๒ จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล

๕.๓ จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ

๕.๔ ติดตามการดำเนินงาน

๕.๕ รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

## ๖. ระยะเวลา

เดือน ตุลาคม - กรกฎาคม

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๗๘๒,๖๐๐ บาท (สี่ล้านเจ็ดแสนแปดหมื่นสองพันหกร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

## ๙. ผลผลิต

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



## กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อทบทวน ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้การดำเนินการให้กู้ยืมเงินบรรลุเป้าหมาย และใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน ผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์

๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ เพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารเห็นชอบ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๖

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง

**๑๐. ผลลัพธ์**

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

**๑๒. แผนดำเนินงาน**



## กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อทบทวน ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ผลการดำเนินงานการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมาความต้องการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถลดลง หลักเกณฑ์ประกาศกำหนดบางข้อไม่มีผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเลยประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของประเทศไทยในภาพรวม สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ ไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ เช่น การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ วรรคสองไม่ครบตามร้อยละที่กฎหมายกำหนดการชะลอการส่งลูกจ้างไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่งผลต่อการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเนื่องจากต้องมีการฟื้นฟูกิจการหลังเกิดสถานการณ์ Covid-19

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบ ๕ ระดับตามขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณากร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ ส่งร่างหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา

๕.๔ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

๕.๕ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปลัดกระทรวงลงนาม

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

#### ๗. งบประมาณ

-

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

#### ๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ										
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	รอง							
๑. จัดประชุมพิจารณาแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๕๐																					
๒. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ พิจารณา			๒๐																					
๓. ส่งร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา			๑๐																					
๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้คณะกรรมการส่งเสริมฯ พิจารณา			๑๐																					
๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ปลัดลงนาม			๑๐																					

## กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

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

การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลการสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ผู้ประกอบการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และแรงจูงใจให้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เพื่อให้การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น

### ๔. เป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบด้านการบริการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๒ สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ

๕.๔ เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ

**๑๐. ผลลัพธ์**

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประสิทธิภาพ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑๑.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ				
				ท.ย. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน	
๑. ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐															
๒. สรุบบริการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. ระดับความสำเร็จของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๒. ระดับพึงพอใจมากที่สุด	๒๐															
๓. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ	๓. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ		๒๐															
๔. เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ			๒๐															

## กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จูงใจให้ผู้ประกอบใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

### ๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์

๕.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง

๕.๓ ดำเนินการจ้าง

๕.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๙๔๐,๐๐๐ บาท (สองล้านเก้าแสนสี่หมื่นบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลากหลายประเภท

**๑๐. ผลลัพธ์**

เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท

๑๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานรับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	พฤศจิกายน			
๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์ ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ดังนี้ ๒.๑ สบอติวิทยพร้อมออกอากาศ ๒.๒ ป้ายโรลอัพ ๒.๓ แผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ ๒.๔ สบอติประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ ๒.๕ เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๖ ผลิตและเผยแพร่สู่ผู้ประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์	๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ ที่จัดทำ ๒. หน่วยงานที่ได้รับ สื่อนี้สื่อไปเผยแพร่ ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	๑. ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงาน ที่ได้รับสื่อ	๑๕ ๔๕																
๓. ดำเนินการจ้าง ๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ			๒๐ ๒๐																

# กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย  
กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้ผู้ประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำโครงการดังกล่าวเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของการประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจัดทำกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของช่องทางในการประชาสัมพันธ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ เพื่อจัดทำแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในปีงบประมาณถัดไป

## ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๔. เป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลสำรวจความพึงพอใจที่ได้จากผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

๕.๒ แบบสำรวจได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในไตรมาสที่ ๒

๕.๓ แจ้างเวี้ยนให้สนพ./สพร. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ

๕.๔ สรุปผลความพึงพอใจและนำเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม - กันยายน

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

**๑๐. ผลลัพธ์**

สื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์และมีแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/ทบทวนการจัดทำสื่อในปีงบประมาณถัดไป

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ แล้วเสร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ผลสำรวจความพึงพอใจฯ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ประเด็น

**๑๒. แผนดำเนินงาน**



กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- |             |                                    |
|-------------|------------------------------------|
| เป้าประสงค์ | เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย |
| กลยุทธ์     | เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร    |

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึกผู้ประกอบการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๘ กำหนดให้ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอื่นในทุกท้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่ ผู้ประกอบการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ผู้ประกอบการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดพร้อมส่งเงินสมทบ ภายในเดือนมีนาคม ของปีถัดไปโดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕

กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบพร้อมกัน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

#### ๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี

๕.๒ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี

๕.๓ กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัด ติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น

๕.๕ ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

#### ๗. งบประมาณ

-

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

#### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๙๐

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี**

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดวสอ และรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่าย บังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	๑๐															สพร./ สนพ.
			↑															
๒. หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละ จังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการ ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่างานในการคำนวณ เงินสมทบประจำปี	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	๑๐															สพร./ สนพ.
↑																		
๓. กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผล การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	๕๐															สพร./ สนพ.
			↑															
๔. หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัด ติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ บังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	ผู้ประกอบกิจการ ยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปี เป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด	๒๐															สพร./ สนพ.
			↑															

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
กิจกรรมพัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงาน (สท.๒) ประจำปี และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก															สร.	สพร. สนพ.

**โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี**

---

**๑. ความสอดคล้อง**

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

**๒. หลักการและเหตุผล**

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้นจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๙ เพื่อทบทวนการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน

**๓. วัตถุประสงค์**

๓.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๓.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

#### ๔. เป้าหมาย

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

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๒ ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓.๑ การบรรยายกรอบแนวทางการทบทวนแผนปฏิบัติการ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ และการจัดทำแผนปฏิบัติการตามหลักวิชาการ

๕.๓.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๕.๔ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)

๕.๕ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๑๒,๐๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

## ๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน

๑๑.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ									
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน						
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี	๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม	๑๐		↑																		
๒. ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม	๑๐		↑																		
๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๓. การเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน	๓๐																				
๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)	๓. การเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน	๓๐																				



# โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

## ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

## ๒. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกรมบัญชีกลางกำหนดให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลและการประเมินผล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

## ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๑ ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี กิจกรรมประกอบด้วย

๕.๑.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ

๕.๑.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

๕.๑.๓ ประเมินผลโครงการ

๕.๒ จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๕.๓ ขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๔ เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - มีนาคม

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๕๙,๗๖๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

๙.๑ บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมและมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

๙.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยกำหนดผ่านแผนบริหารความเสี่ยง

๑๐.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ							
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน				
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมภายในประจำปี และระบบการควบคุมภายในประจำปี	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	↑																	
๒. ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง	๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	๒. ร้อยละ ๙๐	๒๕				↑														ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย
๓. จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๓. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทบมีความสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงาน	๓. คู่มือและแผนฯ ผ่านความเห็นชอบและเผยแพร่ได้ภายในไตรมาสที่ ๒	๔๕					↑													ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย
๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน			๑๐																		บก.
๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี			๑๐																		บก.

# โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

## ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

## ๒. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในปีบัญชี ๒๕๗๐ จึงจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี

## ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๓ เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

#### ๔. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

#### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
- ๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
- ๕.๓ จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่ออธิบดี เพื่อขอความเห็นชอบ
- ๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
- ๕.๕ ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
- ๕.๖ บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
- ๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ
- ๕.๘ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๗๐ - กันยายน ๒๕๗๑

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว  
และเมืองค้ประกอบที่ตีครบถ้วน

๑๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน							
๑. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการ	๕	↑																				
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดของเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีผลการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีผลการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๕	↑																				
๓. จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดของเขตของการดำเนินงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ			๒๐	↑																				
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕			๕	↑																				
๕. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕			๑๐	↑																				
๖. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕			๓๕	↑																				



# โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

## ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในด้านการประเมินเงินสมทบ การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ในการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการบริการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังมีเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังพบว่ายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการใช้ดุลพินิจ เกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนผ่านคู่มือการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว เนื่องจากกระบวนขั้นตอนและรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคนที่เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการ สามารถใช้อ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาการทำงานให้เปี่ยมอาชีพและใช้ประกอบการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอก หรือผู้ใช้บริการให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอรับบริการที่ตรงกับความต้องการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ จัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกองทุนใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำกับดูแลและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการกำหนดผ่านคู่มือที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ

## ๔. เป้าหมาย

มีการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๒ คณะทำงานร่วมกันพิจารณาคัดเลือกกระบวนงานหรือคู่มือที่จะพัฒนา

๕.๓ ศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน

๕.๔ เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน

๕.๕ จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่คู่มือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

**๖. ระยะเวลาดำเนินการ**

ตุลาคม - กันยายน

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๙. ผลผลิต**

คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนได้รับการพัฒนาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน

**๑๐. ผลลัพธ์**

กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานโดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน

**๑๑. ตัวชี้วัด**

คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

**๑๒. แผนดำเนินงาน**



## โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๒ ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงบประมาณร่วมกันจัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีสำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้อำนาจต่อไปหรือยุบเลิกและเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติการกิจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด

๓.๒ เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการใช้ในการทบทวนและจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติการกิจหรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณา ยุบเลิกภารกิจ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๓.๓ เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป

### ๔. เป้าหมาย

เพื่อประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่การดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทย

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ วางขอบเขตของการศึกษาที่ผู้ประเมินศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (เช่น การเปลี่ยนแปลงของรายได้ของแรงงานต่อคนและ/หรือ จำนวน ผลิตผลเฉลี่ยที่ทำต่อวัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น

๕.๒ ปรึกษาหารือ ทำการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างแผนที่ผลลัพธ์

๕.๓ เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานโดยที่ผู้ประเมินเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ (สถานประกอบกิจการ) และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานต่อคนและการจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานฝีมือ

๕.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูลการคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือ ในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การสนับสนุนโครงการ

๕.๖ ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือมีข้อสรุปในด้าน หลักการดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนในการพัฒนารูปแบบ/วิชาการให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๙

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มงานบริการกองทุน

## ๙. ผลผลิต

๙.๑ รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน

๙.๒ ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ เป็นการประเมินความสำเร็จของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของกองทุนที่มีการพัฒนา

๑๐.๒ ได้รับความสำคัญและความจำเป็นของการคงอยู่ของกองทุนในอนาคต

## ๑๑. ตัวชี้วัด

รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน				
<p>1. วางขอบเขตของภารกิจที่ผู้ประเมินศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (เช่น การเปลี่ยนแปลงของรายได้ของแรงงานต่อคน และ/หรือ จำนวน ผลผลิตเฉลี่ยที่ทำต่อวัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น</p> <p>2. ปรึกษาหารือ ทำการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างแผนที่ผลลัพธ์</p> <p>3. เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ของแรงงานโดยทีมประเมินเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ (สถานที่ประกอบกิจการ) และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงาน ต่อคนและการจ่ายค่าแรงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของแรงงานฝีมือ</p> <p>5. สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูล การคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การสนับสนุนโครงการ</p> <p>6. ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทน ที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือมีข้อสรุปในด้านหลักการ ดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนในการพัฒนารูปแบบ/วิธีการ ให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป</p>	รายงานการติดตาม ประเมินผลความคุ้มค่า ในการดำรงอยู่ของ กองทุน	๑. สำเร็จตามแผนงาน หรือระยะเวลา	๑๐															น.ผ.	น.ผ.		
				๒๐																น.ผ.	น.ผ.
				๒๐																น.ผ.	น.ผ.
				๓๐																น.ผ.	น.ผ.
				๑๐																น.ผ.	น.ผ.
				๑๐																น.ผ.	น.ผ.

# กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

## ๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา โดยเป็นการจ้างงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบกิจการ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกจ้างกองทุนฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้ง สอดรับกับกระบวนการตามเป้าหมายของการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

## ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่ได้รับการปรับปรุงที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การนำไปใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

## ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลฯ ที่มีความครบถ้วนของข้อมูล และตอบโจทย์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม

๕.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่น ๆ

๕.๓ นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

**๙. ผลผลิต**

กองทุนมีฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง

**๑๐. ผลลัพธ์**

ฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์และตอบสนองการใช้งาน  
ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์

๑๑.๓ มีการนำฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น

**๑๒. แผนดำเนินงาน**



## กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

### ๒. หลักการและเหตุผล

การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development Plan) ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสายอาชีพของตนเอง ทำให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมตามสมรรถนะที่กำหนดเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรายบุคคล และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองตามประเด็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่มีการกำหนดร่วมกันระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามสายอาชีพเป็นไปตามที่กองทุนฯ กำหนด โดยกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล ปีละ ๒ รอบ

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

### ๔. เป้าหมาย

บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล

๕.๒ จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๓ แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๔ แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๕.๕ จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม - กันยายน

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

**๙. ผลผลิต**

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล

**๑๐. ผลลัพธ์**

บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล และนำความรู้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล

๑๑.๒ ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรกองทุนที่พัฒนาตนเองสำเร็จตามแผนพัฒนารายบุคคล

๑๑.๓ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนที่พัฒนาตนเองมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

## แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
1. กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล	1. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทัพบกมีแผนพัฒนา รายบุคคล	๑. ร้อยละ ๘๐	๓๐															หลัก	สนับสนุน
					↑														บพ.
2. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล	2. บุคลากรกองทุน ที่พัฒนาตนเองสำเร็จตาม แผนพัฒนารายบุคคล	๒. ร้อยละ ๘๕	๓๐																
					↑														บพ.
3. แจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานประเมินผล การพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล	3. บุคลากรกองทุน ที่พัฒนาตนเองมีภavnนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงาน	๓. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐																
						↑													บพ.
4. จัดทำสรุปผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล			๒๐																

# โครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

## ๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการดำเนินงานในการให้เงินกู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนที่ผ่านมา พบว่าผู้ประกอบการเสนอความต้องการที่จะขอกู้ยืมเงินไปใช้ในเหตุจำเป็นนอกเหนือจากการฝึกอบรม และการให้เงินอุดหนุนบางหลักเกณฑ์ยังมีผู้ประสงค์ขอรับน้อยราย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการทบทวนระเบียบว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

## ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๒ ดำเนินการสัมมนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ ฉะเชิงเทรา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมจำนวน ๔๐ คน กิจกรรมประกอบด้วย

(๑) การบรรยายหัวข้อ “หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน”

(๒) การแบ่งกลุ่มร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) การเยี่ยมชมสถานประกอบกิจการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบกิจการ

๕.๓ รายงานผลการดำเนินโครงการ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๗๔,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสี่พันบาทถ้วน) เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

## ๙. ผลผลิต

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สนองประโยชน์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมมนามีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เทียบกับเป้าหมายโครงการ

๑๑.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน		
๑. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	๑. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับเป้าหมายโครงการ	๑. ร้อยละ ๘๐	๑๐																
๒. ดำเนินการสัมมนา	๒. แนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น	๖๐																สปร./ สนพ.
๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๓๐																บก.

# กิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

## ๒. หลักการและเหตุผล

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

โดยปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการให้บริการผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ปัจจุบันกองทุนกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายในการติดตามหนี้ของลูกหนี้กองทุน ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะวิกฤตในการดำเนินงานของกองทุนและเป็นการลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการให้กู้ และการติดตามหนี้ของกองทุนในอดีตเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางในการป้องกันไม่เกิดหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ พร้อมทั้ง วิเคราะห์จำนวนหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ของกองทุนในปัจจุบัน และจัดระดับของลูกหนี้

## ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ของกองทุน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผน/แนวทางการบริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤต

## ๔. เป้าหมาย

กองทุนมีแผน/แนวทางการบริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤต

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ศึกษาและวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ จัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๕.๔ นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙

**๗. งบประมาณ**

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

**๙. ผลผลิต**

กองทุนมีรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๑๐. ผลลัพธ์**

กองทุนมีแผน/แนวทางการบริหารจัดการหนี้ในภาวะวิกฤต

**๑๑. ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ								
				ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙		ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙						
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๒๐			↑												หลัก	สนับสนุน			
๒. ศึกษาและวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																				บก.		
๓. จัดทำรายงานการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ						๔๐															บก.	สพร./สนพ.
๔. นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารกองทุนนเวินพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ						๒๐															บก.	

# กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการให้บริการผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม  
ฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการการอนุมัติเงินให้กู้ยืมจากกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อความสามารถในการชำระคืนของผู้ขอกู้ และไม่ส่งผลให้เกิดหนี้  
ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ต่อกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้  
ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นข้อมูล  
ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ จัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๕.๔ นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผลจากการศึกษาความเป็นไปได้ดังกล่าว

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

### ๙. ผลผลิต

กองทุนมีรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนสามารถนำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้

### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิต (Credit Score System) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

### ๑๒. แผนดำเนินงาน



# กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ  
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี  
ในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน  
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

## ๒. หลักการและเหตุผล

ความต้องการพัฒนาจิตของผู้คนในยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนเชื่อชาติศาสนาใด หรืออยู่ในสถานที่ทำงานใด ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิถีองค์กร ทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กร ผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

## ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต
- ๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร
- ๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร
- ๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิธีการทำงานและระบบขององค์กร

## ๔. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนฯ เข้าใจและประยุกต์ใช้จิตตปัญญาในการฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรเพื่อสร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ นำเสนอเรื่องของการพัฒนาจิตแนวใหม่ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาสติกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร”

๕.๒ ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติในการทำงาน (Practice) ซึ่งให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น

๑) Mindfulness – การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรา มีภูมิคุ้มกันควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้จักความเป็นตัวเอง การจับความคิดตัวเองให้ได้

๓) Self Management – การจัดการความคิดของตัวเอง

๔) Empathy - การรับฟังบนพื้นฐานของความเข้าใจ เปิดกว้างในการรับฟังเสียงความรู้สึกของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุด คือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถพูด หรือแสดงออกได้ด้วยความรู้สึกจริง ๆ”

๕) Motivation - แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต

๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเองที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ

๕.๓ มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนามาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO)

๕.๔ ประเมินผลกิจกรรม

๕.๕ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

## ๖. ระยะเวลา

เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความความรู้ความเข้าใจการประยุกต์ใช้จิตตปัญญาเพื่อฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนประยุกต์ใช้จิตตปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ผูกพันต่อองค์กร

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

๑๑.๓ ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณดี))

คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๗๕.๐๐ (Very Happy)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ								
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน					
๑. นำเสนอชี้แจงการดำเนินงานกิจกรรม ๒. ฝึกปฏิบัติ ๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน ๔. ประเมินผลกิจกรรม ๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ๓. ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณดี))	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๘๐ ๓. คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๕.๐๐ (Very Happy)	๒๐ ๒๐ ๒๐ ๒๐ ๒๐																			

## กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสุขภาวะองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออก (Turnover rate) ของบุคลากรอีกด้วย

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาขึ้น เพื่อสำรวจและจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้ง เพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจ และจัดทำ/ทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### ๔. เป้าหมาย

พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานภายในกองทุนเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรก่อนดำเนินกิจกรรม

๕.๒ จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทุนฯ

๕.๓ แจ้งเวียนแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ

๕.๔ ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม

๕.๕ สรุปผลการดำเนินกิจกรรมและรายงานต่อผู้บริหารกองทุนเพื่อให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

หน่วยงานมีแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

## ๑๐. ผลลัพธ์

มีการใช้ประโยชน์จากแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและช่วยให้ระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรดีขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง

๑๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานภายในกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางพัฒนาสร้างความสัมพันธ์

๑๑.๓ ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)

๑๑.๔ ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่ามากกว่าปีก่อน

๑๑.๕ ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ						
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.				
๑. สำรวจและประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก่อนดำเนินกิจกรรม	๑. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๒๐	→													หลัก	ผู้รับผิดชอบ		
																			บพ.	สนับสนุน
																				บพ.
๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกองทัพบก	๒. หน่วยงานภายในกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางพัฒนาสร้าง	๒. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐															สพพร./สนพ.		
																			บพ.	สพพร./สนพ.
๓. แจกเวียนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรดำเนินการ	๓. ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๓. มีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรมเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)	๑๐															สพพร./สนพ.		
																			บพ.	สพพร./สนพ.
๔. ประเมินความสัมพันธ์ภายในองค์กรหลังดำเนินกิจกรรม	๔. ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๔. มีค่านามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน	๒๐																	
๕. สรุปผลการดำเนินงานโครงการกองทุนเพื่อให้อุปสงค์หรือข้อเสนอแนะ	๕. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๕. มีค่านามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน	๒๐																	

# กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

## ๒. หลักการและเหตุผล

ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นต้นทุนที่สำคัญสำหรับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantages) หากบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต ไม่หยุดพัฒนาตนเอง

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมจัดทำคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากรขึ้น เพื่อเป็นการจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญให้แก่บุคลากรสามารถศึกษา/ทบทวนความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ความรู้และทักษะของบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ รวมทั้ง เป็นการสร้างค่านิยมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตแก่บุคลากร

## ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดหา/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากร

## ๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีคลังความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดหาแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ตามความต้องการพัฒนาของบุคลากรของกองทุนฯ

๕.๓ เผยแพร่คลังความรู้ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม – กันยายน

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

กองทุนมีการปรับปรุงองค์ความรู้ (Explicit Knowledge) ที่มีอยู่เดิม และเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่ยังขาดอยู่ตามความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรใช้ประโยชน์จากคลังความรู้ที่จัดทำ และประเมินผลลัพธ์การใช้งาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่กองทุนจัดทำ/จัดหาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงานปีละไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ศึกษาหรือใช้ประโยชน์จากคลังความรู้

๑๑.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อคลังความรู้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (๓.๕ ขึ้นไป)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล  
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา โดยเป็นการจ้างงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบการ เป็นต้น โดยเป็นการจ้างงานแบบต่อสัญญาจ้างงานเป็นรายปี ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานอาชีพของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีอัตราการลาออกของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานค่อนข้างสูง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกจ้างกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนอัตรากำลังได้อย่างชัดเจน และเกิดการพัฒนาศักยภาพของกองทุนอย่างมีทิศทาง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดปัญหาการลาออกของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกองทุน และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๑ ทบทวนสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรกองทุน

๕.๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนา (Training Road Map) ของบุคลากรกองทุน

๕.๒.๓ ศึกษาภาระเบี่ยงและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๔ จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานจากตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ วิเคราะห์แนวทางการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกองทุน (Career Path)

๕.๓ สรุปผลและรายงานผล

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

กองทุนมีรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนสามารถนำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ รายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเสร็จตามแผนงานและระยะเวลา

๑๑.๒ จัดทำแผนการดำเนินงานปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอต่อผู้บริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ

๑๑.๓ ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนฯ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



## โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประชากรโลกมีโรคทางด้านสุขภาพจิตโดยเฉลี่ยมากถึงร้อยละ ๓๖ ซึ่งสูงกว่าโรคมะเร็งที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๓๔ นอกจากนี้ องค์การสหประชาชาติ (UN) ยังได้ประกาศให้ประเทศมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของเครือข่ายทั่วโลกนำการดูแลสุขภาพจิตมาเป็นการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ อีกทั้งผลสำรวจ สุขภาพใจ (Mental Health Check In) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวนกว่า ๑.๒ ล้านราย เปิดเผยว่ามีโอกาสเสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ ๕.๔๗ ภาวะหมดไฟร้อยละ ๔.๕๙ และมีความเครียดสูงร้อยละ ๔.๓๗ โดยแสดงให้เห็นว่าสุขภาพจิตเป็นความท้าทายและทุกภาคส่วนต้องให้ความใส่ใจและเร่งหาทางรับมือเพื่อไม่ให้สังคมไทยต้องเผชิญกับผลกระทบด้านสุขภาพจิตอย่างรุนแรงในอนาคต

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสุขภาวะองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออก (Turnover rate) ของบุคลากรอีกด้วย

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) ประกอบด้วย ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ได้แก่ ๑) Happy Body (สุขภาพดี) ๒) Happy Heart (น้ำใจงาม) ๓) Happy Society (สังคมดี) ๔) Happy Relax (ผ่อนคลาย) ๕) Happy Brain (หาความรู้) ๖) Happy Soul (ทางสงบ) ๗) Happy Money (ปลอดภัย) และ ๘) Happy Family (ครอบครัวดี) ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดโครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนสุขภาวะองค์กรของกองทุน และให้ความรู้ความเข้าใจในการตระหนักและรับมือกับปัญหาสุขภาพจิตของบุคลากร

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจ ประเมินตนเอง และสามารถบริหารจัดการความเครียดหรือแก้ปัญหาเป็นลำดับตามสาเหตุหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

### ๔. เป้าหมาย

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อบริษัทประกันสุขภาพที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

๙๔,๘๐๐ บาท จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐ คน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเครียดเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียด

### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (พิจารณาจากผลการประเมินความสุขในการทำงานหลังจากการเข้าร่วมโครงการ)

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ					
				ด.ค. ๖๕๗	พ.ย. ๖๕๗	ธ.ค. ๖๕๗	ม.ค. ๖๕๘	ก.พ. ๖๕๘	มี.ค. ๖๕๘	เม.ย. ๖๕๘	พ.ค. ๖๕๘	มิ.ย. ๖๕๘	ก.ค. ๖๕๘	ส.ค. ๖๕๘	ก.ย. ๖๕๘	หลัก	สนับสนุน		
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร	๑. บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม	๑. ร้อยละ ๘๐	๑๐	↑															
๒. ขออนุมัติโครงการ	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	๒. ร้อยละ ๙๐	๑๐	↑															
๓. ดำเนินการอบรม	๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินความพึงพอใจเพิ่มขึ้น	๓. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓๐																
๔. ประเมินผลโครงการ			๓๐																
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐																

## กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)

---

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ๒. หลักการและเหตุผล

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสุขภาวะองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและอัตราการลาออก (Turnover rate) ของบุคลากรอีกด้วย

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) ประกอบด้วย ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ได้แก่ ๑) Happy Body (สุขภาพดี) ๒) Happy Heart (น้ำใจงาม) ๓) Happy Society (สังคมดี) ๔) Happy Relax (ผ่อนคลาย) ๕) Happy Brain (หาความรู้) ๖) Happy Soul (ทางสงบ) ๗) Happy Money (ปลอดภัย) และ ๘) Happy Family (ครอบครัวดี) ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดกิจกรรมกิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace) เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนสุขภาวะองค์กรของกองทุนและเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจองค์กรแห่งความสุขให้แก่บุคลากรของกองทุน

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรกองทุนสำรวจตนเอง ปรับแนวคิด และพัฒนาตนเองให้มีความสุขและมีสมดุลชีวิตในการทำงาน

### ๔. เป้าหมาย

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อการก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

## ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ จัดทำแบบประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน
- ๕.๒ แจกให้บุคลากรของกองทุนดำเนินการสำรวจแบบประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน
- ๕.๓ วิเคราะห์และสรุปผลสำรวจที่ได้จากการประเมิน
- ๕.๔ จัดทำแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานโดยใช้ผลสำรวจจากการประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรของกองทุนในการพัฒนาสุขภาวะองค์กรของหน่วยงาน
- ๕.๕ แจกเวียนแนวทางการพัฒนาความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรของกองทุน

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - สิงหาคม

## ๗. งบประมาณ

-

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ๙. ผลผลิต

กองทุนมีแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากร

## ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนใช้ประโยชน์จากแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ แนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานจัดทำแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานตามแนวทางฯ
- ๑๑.๓ ผลการประเมินระดับความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรมเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



## โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึง ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้ออนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในปี ๒๕๖๓ โดยบุคลากรของกรม เพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากแบบสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์พบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ ได้แก่ รูปแบบเมนูในการนำเสนอข้อมูล การเรียงลำดับข่าวสารซับซ้อนทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก อีกทั้งยังมีรูปแบบไม่เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และตอบสนองความต้องการต่อผู้เข้าใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์

๕.๑๑ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

### ๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งาน  
ระดับมากที่สุด

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ					
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
1. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	5	↑														นฝ.	ศพ.
2. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ	2. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด	2. ร้อยละ 80 ของผู้ใช้งาน	5	↑														ศพ.	สพ.
3. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองพัฒนาฝีมือแรงงาน			5	↑														นฝ.	-
4. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองพัฒนาฝีมือแรงงาน			5	↑														นฝ.	กค.
5. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			20	↑														นฝ.	-
6. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			5					↑										นฝ.	กค.
7. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			5					↑										นฝ.	กค.
8. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			5															นฝ.	นฝ.
9. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์			30															นฝ.	ศพ.
10. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์			5															นฝ.	ศพ.
10.1. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์			5															นฝ.	กลุ่มงาน/ฝ่าย/สพร. และ สนพ.
10.2. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์			5																↑

# กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริม  
การพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติ  
คณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุน  
ผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ  
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุน  
การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชี  
เกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชี  
ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการ  
รับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการ อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูล  
ไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุน  
ผู้ใช้บริการภายในของกองทุนอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด  
ในการปฏิบัติงานอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีแผนจะดำเนินโครงการดังกล่าวในปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๔,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายละเอียดจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ							
				ด.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน				
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๓๐	↑														นฝ.	งบ.		
๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๕๐																นฝ.	งบ.	
๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๒๐																นฝ.	งบ.	

# โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริม  
การพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติ  
คณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว  
กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย  
หลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร  
(EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการ  
ภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุน  
การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจด้านการเงินและบัญชี  
เกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม  
เงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุน  
การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ - จ่าย  
มาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการ อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยัง  
ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการ  
ภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน  
อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลัก  
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### ๔. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

๔.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๑ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๙. ผลผลิต

๙.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

## ๑๒. แผนการดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ประจำปี ๒๕๖๗

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ						
				ค.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน			
๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๕	↑													ศพ.	ศพ.		
				↑														ศพ.	ศพ.	
				↑															สพ.	-
				↑															สพ.	-
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดทากรบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ			๕		↑															
					↑															
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ			๑๐																	
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ			๕		↑															
					↑															
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ			๓๐																	
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ			๒๐																	
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ			๒๐																	
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๒๐																	



# โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้ออนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ และ ๒) ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยพัฒนาแล้วเสร็จและเริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้เต็มที่ประสิทธิภาพ และสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้างบำรุงรักษาการทำงานระบบงานสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาในระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ร้าย

### ๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง

๕.๘ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๑๔,๕๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

### ๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



# กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร  
ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้ง เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์  
ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการใช้ช่องทางดังกล่าว  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเผยแพร่ และสร้างการรับรู้ถึงภารกิจกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเพิ่มขึ้น จึงได้จัดทำสรุป  
ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้  
องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนฯ ผ่านช่องทางดังกล่าว รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการ  
เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการให้บริการตามภารกิจกองทุนฯ เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นประกอบการตัดสินใจ  
ก่อนมาขอรับบริการผ่านประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย และเป็นการลดภาระเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลในประเด็นที่  
ติดต่อเข้ามาสอบถามบ่อยครั้ง

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ

### ๔. เป้าหมาย

ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็น ถามตอบที่มีความถี่สูงเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ

๕.๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญใน FAQ

๕.๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ

๕.๒ จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๖๐ บาท (สี่พันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุน

### ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน

๑๑.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

### ๑๒. แผนดำเนินงาน



## กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

### ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการตรวจสอบสภาพความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์  
กองทุนฯ ว่ามีสภาพที่พร้อมใช้งานที่ดีจำนวนเท่าไร และมีอายุการใช้งานมาแล้วกี่ปี ประกอบการจัดทำแผน  
ความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ และเพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์  
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการใช้งานด้านกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๓.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ สํารวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสํารวจความพร้อมใช้งาน และพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน

๕.๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำรายงานส่งให้กับหน่วยงาน

๕.๑.๓ จัดทำแบบสํารวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและแบบสํารวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสํารวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสํารวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๕.๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในงบประมาณถัดไป

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

#### ๗. งบประมาณ

-

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในงบประมาณ ๒๕๖๘

#### ๑๐. ผลลัพธ์

สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนงานหรือระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ  
ค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีอเนกงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗		ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗			
๑. สำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีอเนกงาน ๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับความสำเร็จของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐	→													หลัก	สนับสนุน	
			๓๐	→														น.ผ.	สนพ./สปพ.
			๓๐	→															น.ผ.

# กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน  
การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินกิจกรรมทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ)  
ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปี ๒๕๖๗ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและชัดเจนในประเด็นถาม-ตอบ  
ที่พบบ่อยซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกองทุนฯ มากขึ้น และปรับปรุง  
คำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา  
จึงจัดทำกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ  
กรณีศึกษา (FAQ Case Study) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการให้บริการ  
ตามภารกิจของกองทุนฯ ในเชิงลึกมากขึ้น และเป็นการลดภาระเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลในประเด็นที่ติดต่อ  
เข้ามาสอบถามบ่อยครั้ง

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ ในเชิงลึก

๓.๒ เพื่อปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

๕.๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็นถาม-ตอบที่มีความถี่สูงในเชิงลึกเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ

๕.๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญในรูปแบบกรณีศึกษาเพื่อบรรจุลงในระบบ FAQ

๕.๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

๕.๒ จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

๕.๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๖๐ บาท (สี่พันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

๙.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยในเชิงลึกของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) ที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุนฯ

๙.๒ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

## ๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ ผู้รับบริการของกองทุนฯ สามารถเข้าถึงองค์ความรู้เชิงลึกในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุน

๑๐.๒ คำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ มีความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๒ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่เดิมในระบบ FAQ ของกองทุนฯ

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)

กิจกรรมหลัก/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ					
				ท.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หลัก	สนับสนุน		
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study)	๑. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ระบบ FAQ	๑. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑๕																
๒. จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อยของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบกรณีศึกษา (FAQ Case Study) และตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ	๒. ความสำเร็จของการปรับปรุงคำถาม-ตอบที่พบบ่อยที่มีอยู่ในระบบ FAQ ของกองทุนฯ	๒. ร้อยละ ๑๐๐	๓๕																
๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๕																
๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย			๒๕																

# โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการติดตามการชำระหนี้ที่ครบกำหนด ชำระภายในเวลาที่กำหนด รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนด้วยการวิเคราะห์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) และการจัดทำคะแนนเครดิต (Credit Score) ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้คงเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๔,๗๐๑ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์อายุครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ ผอ.สพร./สนพ. มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องตรงกันและสำเร็จตามเป้าหมาย

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๒๕๐ คน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม – กันยายน

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๓๙,๐๐๐ บาท (เก้าแสนสามหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

## ๙. ผลผลิต

บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุนเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการสัมมนา

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ ผลการดำเนินงานตามภารกิจกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.		
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	๑. จำนวนบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการศึกษา ๒. ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ	๑. ร้อยละ ๙๐ ๒. ร้อยละ ๘๐	๑๐	↑													หลัก	สนับสนุน
๒. จัดทำโครงการและอนุมัติโครงการ	๓. ดำเนินการสัมมนา	๓. สำเร็จตามเป้าหมาย	๓๐	↑														สปพร./สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ	๓. ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้น	๓. สำเร็จตามเป้าหมาย	๓๕	↑														สปพร./สนพ.
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๑๕															

# โครงการนักระชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

## ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

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

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการนักระชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักระชาสัมพันธ์รู้กลยุทธ์ด้านการขายและการตลาด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ โดยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือข้าราชการแทน) มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักระชาสัมพันธ์ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่
- ๓.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

#### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรกองทุนสามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือรักษาราชการแทน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ และผู้ประสาน จำนวน ๙๐ คน (๒ รุ่น รุ่นละ ๔๕ คน)

#### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร

๕.๒ ขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการอบรม

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

#### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

#### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๖๑๐,๙๐๐ บาท (หกแสนหนึ่งหมื่นเก้าร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐๕,๔๕๐ บาท (สามแสนห้าพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนมีความรู้และทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ และร่วมปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจกองทุน

#### ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรเป้าหมายเข้ารับการอบรม

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน

#### ๑๒. แผนดำเนินงาน



## กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

### ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม ตามลักษณะการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุน การดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทาง ที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคล มีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป

**\*\*\* หมายเหตุ** รายละเอียดสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและสำนักงาน ก.พ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

### ๔. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีที่ภาครัฐจะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น

๑) Digital Literacy

๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)

๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)

๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ Cybersecurity Awareness

๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)

๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data

๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)

๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)

๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)

๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)

๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)

๕.๒ ศึกษาอบรม

๕.๓ ประเมินผลการอบรม

๕.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

### ๖. ระยะเวลา

ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

-

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

**๙. ผลผลิต**

บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน

**๑๐. ผลลัพธ์**

บุคลากรกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลพื้นฐาน

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนจัดทำแผนการพัฒนาและเข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเองไม่น้อยกว่าคนละ ๕ หลักสูตร

๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านการอบรมตามแผนการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (ครบทั้ง ๕ หลักสูตรโดยมีวุฒิบัตรยืนยันผล)

**๑๒. แผนดำเนินงาน**

แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดิจิทัล

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ						
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน			
๑. แจ้างเวียแะกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรม	๑. บุคลากรกองทุนจัดทำแผนการพัฒนาและเข้ารับการพัฒนาที่ทักษะดิจิทัลด้วยตนเองไม่น้อยกว่าคนละ ๕ หลักสูตร	๑. ร้อยละ ๘๐	๒๕																	
๒. ศึกษาอบรม			๒๕																	
๓. ประเมินผลการอบรม			๒๕																	
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน		๒. ร้อยละ ๙๐	๒๕																	

# โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสืบทรัพย์บังคับคดีลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๒.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ วงเงินให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๓ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ
- ๓.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน
- ๓.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน
- ๓.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแสดงความคิดเห็นและปัญหา อุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้องจำนวน ๑๔๐ คน

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กรกฎาคม

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๙๕,๓๐๐ บาท (เก้าแสนแปดหมื่นห้าพันสามร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรกองทุนได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑๐. ผลลัพธ์

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และกองทุนได้รับทราบประเด็นปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อกองทุนฯ จะนำไปสู่การแก้ไขหรือวางแผนการดำเนินงาน

### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรเข้ารับการสัมมนาตามเป้าหมาย
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
- ๑๑.๓ สรุปผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นปัญหาหรือข้อเสนอแนะตามภารกิจที่สำคัญไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น

### ๑๒. แผนดำเนินงาน



# โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

## ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึก ซึ่งผู้ประกอบการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น โดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีให้ผู้ประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยละของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณีที่ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น แต่หากผู้ประกอบการไม่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ผู้ประกอบการจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ประกอบการจะต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้อง รวมทั้งการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ให้ยื่นในรูปแบบเอกสาร ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

สำหรับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ดำเนินการได้ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แต่เนื่องจากกระยะเริ่มแรก ผู้ประกอบการที่ต้องการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการยืนยันตัวตนและลงนามยอมรับข้อตกลงเงื่อนไขการใช้บริการระบบ PRB e-Service (ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ให้เรียบร้อยก่อน จึงจะสามารถยื่นแบบผ่านระบบ PRB e-Service ได้ จึงทำให้ข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีทั้งกรณียื่นในรูปแบบเอกสารและยื่นผ่านระบบ PRB e-Service ซึ่งผู้ประกอบการจะมีการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ PRB e-Service เพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงวิธีการยื่นแบบดังกล่าว ส่งผลให้ขั้นตอนการดำเนินงาน รูปแบบข้อมูลการจัดเก็บข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปตามวิธปฏิบัติงานด้วย จึงส่งผลให้ยังคงมีประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น อีกทั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะดำเนินการตรวจสอบรายงานการเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี และมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๕ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม การพิจารณาค่าอุทธรณ์ การใช้มาตรการบังคับทางปกครอง ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอน วิธีการที่กฎหมายกำหนด กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดให้มีโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อชี้แจงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเงินเพิ่มตามกฎหมาย

๓.๒ เพื่อชี้แจงการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อชี้แจงการดำเนินการ เกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่มในประเด็นการออกคำสั่งทางปกครอง การพิจารณาค่าอุทธรณ์และการใช้มาตรการบังคับทางปกครอง สำหรับผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจากการตรวจสอบรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๕ เพื่อชี้แจงระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเงินสมทบประเด็นปัญหาที่พบบ่อย และข้อควรระวังสำหรับเจ้าหน้าที่

๓.๖ เพื่อชี้แจงประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบและแนวทางแก้ไขรวมถึงข้อควรระวังในการรับชำระเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๒๒๙ คน

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๕.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

**๖. ระยะเวลา**

เดือนธันวาคม - มิถุนายน

**๗. งบประมาณ**

จำนวน ๘๒๕,๕๕๐ บาท (แปดแสนสองหมื่นห้าพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

**๙. ผลผลิต**

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ

**๑๐. ผลลัพธ์**

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

**๑๒. แผนดำเนินงาน**



กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
(Integrity and Transparency Assessment (ITA))

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน  
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นการกำกับติดตามการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางระบบส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานในการต่อต้านการทุจริต การปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว การแสดงความพร้อมรับผิดชอบทั้งด้านการบริหารและการทำงาน การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลพินิจตามหลักกฎหมายระเบียบ และมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ ตลอดจนระบบและกลไกการปราบปรามการทุจริตหรือการกระทำผิดกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ มาตรการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน  
๓.๒ เพื่อปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ตั้งคณะทำงาน  
๕.๒ ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล  
๕.๓ ประชุมคณะทำงาน

๕.๕ เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๕.๕ สรุปผลรายงานการดำเนินงาน

**๖. ระยะเวลา**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

**๗. งบประมาณ**

-

**๘. ผู้รับผิดชอบ**

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

**๙. ผลผลิต**

บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

**๑๐. ผลลัพธ์**

บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น

**๑๑. ตัวชี้วัด**

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม

๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๑๑.๓ ค่าคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสูงขึ้นมากกว่าปีก่อนหน้า

**๑๒. แผนดำเนินงาน**



# กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

## ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนา  
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรเนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการทบทวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีความสดใหม่ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ เพื่อสร้างทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถูกต้อง รวมทั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ โดยมีกำหนดการจัดประชุมจำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง
- ๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

## ๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

## ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๓ จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม

## ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์

## ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

## ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

## ๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ

## ๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในงานเพิ่มขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมประชุม

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานการเงินฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



# กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

## ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนา  
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล  
และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม  
ตามลักษณะการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม  
และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจหลัก  
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการ ทันสมัย  
รวดเร็ว และสามารถใช้สารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ณ ส่วนภูมิภาค  
ได้มีการทดลองใช้ระบบดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

### ๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ รายงานผลการจัดกิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เมษายน ๒๕๖๗

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๒๐ บาท (หนึ่งพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้ เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

### ๑๐. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็น

## ๑๒. แผนดำเนินงาน



## โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุน การดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทาง ที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคล มีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดโครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พร้อมทั้งเป็นการสร้างทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอีกด้วย

### ๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๓.๒ เพื่อให้มีความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

### ๔. เป้าหมาย

ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

### ๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

### ๗. งบประมาณ

๑๖๓,๖๐๐ บาท จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐ คน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

### ๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล

### ๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

### ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ							
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน				
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร		๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม	๑๐																		
			๑๐																		
๓. ดำเนินการอบรม		๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	๓๐																		
			๓๐																		
๕. จัดทำรายงานผลโครงการดำเนินงานโครงการ		๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะไปปฏิบัติงาน	๒๐																		

# กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

## ๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนา  
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล  
และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม  
ตามลักษณะการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง  
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้ง  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์  
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจ  
ของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศ  
ที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ  
ของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ  
และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจงาน  
ด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการ  
และจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน  
พัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี  
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม  
ข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการ สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการ

ภายในของกองทุนอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### ๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๕.๓ จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม

### ๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - เมษายน

### ๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน

### ๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชีกองทุนฯ ผ่านการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

### ๑๐. ผลลัพธ์

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการใช้งานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มศักยภาพ และมีการประเมินผลลัพธ์การใช้งาน

## ๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายเข้าร่วมประชุม

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีการใช้งานผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนฯ

๑๑.๓ ร้อยละ ๙๐ ของผู้ใช้งานมีระดับความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า “ดี” (๓.๕๐ ขึ้นไป)

## ๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบอิเล็กทรอนิกส์

กิจกรรมหลัก/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ							
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน				
๑. ขออนุมัติจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑. ผู้เข้าร่วมประชุมตามเป้าหมาย ๒. หน่วยงานส่วนภูมิภาคมีการใช้งานผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนฯ	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๘๐	๒๕																		
๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๓. ผู้ใช้งานมีระดับความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินไม่น้อยกว่า "ดี" (๓.๕๐ ขึ้นไป)	๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน	๕๐																		
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม			๒๕																		

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร  
ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับใหม่
<b>วิสัยทัศน์</b>		
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐	๑๐๐	-
<b>พันธกิจ</b>		
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก	๑๐๐	-
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	๑๐๐	-
๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	๑๐๐	-
<b>วัตถุประสงค์</b>		
๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน	๑๐๐	-
๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
<b>เป้าหมายหลัก</b>		
๑. เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ	๑๐๐	-
๒. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑๐๐	-
<b>ผลผลิต</b>		
๑. ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์	๑๐๐	-
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด	๑๐๐	-
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑๐๐	-
<b>ผลลัพธ์</b>		
๑. เงินให้กู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	๑๐๐	-
๒. หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”	๑๐๐	-

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับเปลี่ยน
<b>ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์</b>		
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย	๑๐๐	-
กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ	๑๐๐	-
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	๑๐๐	-

ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย
<b>จุดแข็ง (Strengths)</b>	
๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและดอกเบี้ยของกองทุนฯ มีอัตราที่ได้เปรียบในการกู้ยืมเงินเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในตลาดเงิน รวมทั้งกองทุนยังมีการขยายระยะเวลาชำระหนี้	๔.๓๕
๒. กองทุนมีกระบวนการในการติดตามการชำระหนี้ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีแนวปฏิบัติและการบริหารจัดการในการติดตามหนี้ที่เป็นรูปธรรมเป็นฐานในการดำเนินงาน	๓.๙๑
๓. กองทุนมีเครือข่ายบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗๗ จังหวัด ทำให้สามารถบริการและสื่อสารเชิงนโยบายได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	๔.๑๙
๔. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ	๔.๐๙
๕. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๗
<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>	
๑. วัตถุประสงค์ของการให้เงินกู้ยืมอาจยังไม่ครอบคลุมความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่กำลังอยู่ในช่วงฟื้นฟูกิจการจากวิกฤตโควิด-๑๙	๔.๐๗
๒. การประชาสัมพันธ์อาจยังไม่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่กองทุนคาดหวัง เนื่องจากการขาดกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุกบางประการ เช่น การลงพื้นที่เข้าถึงและสื่อสารกับกลุ่มสถานประกอบการเป้าหมายของกองทุนโดยตรง เป็นต้น	๓.๘๒
๓. ขาดแนวทางการบริหารหนี้ของกองทุนในภาวะวิกฤต เช่น การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือ วิกฤติที่กระทบต่อศักยภาพการกู้ยืมและชำระหนี้ของกองทุนของกลุ่มเป้าหมาย	๓.๗๙
๔. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุนฯ	๓.๘๘
๕. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต	๔.๓๘
๖. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงานของกองทุนในอนาคต	๔.๑๖
<b>โอกาส (Opportunities)</b>	
๑. ปัจจุบันประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบการต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการฟื้นตัวของสถานประกอบการ เพื่อบริหารจัดการต้นทุนของสถานประกอบการ	๔.๐๙
๒. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล	๔.๒๕
๓. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ	๔.๒๙
๔. แนวโน้มของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มมาจากฐานการขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่มีทักษะสูงในการยกระดับเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมสูงเช่นกัน แต่สถานประกอบการอาจพัฒนาไม่ได้เพราะติดปัญหาด้านเงินทุน จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมเงินทุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของกองทุน	๔.๐๙

รายการ	ค่าเฉลี่ย
<b>อุปสรรค (Threats)</b>	
๑. สถานะเศรษฐกิจของประเทศยังไม่เติบโตได้ดีเท่าที่คาดการณ์ไว้ อาจส่งผลให้สถานประกอบการขาดสภาพคล่อง จนต้องเร่งฟื้นฟูกิจการเชิงธุรกิจ และอาจมองว่าการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานยังไม่ใช่ประเด็นสำคัญในปัจจุบัน	๔.๒๔
๒. ภาวะวิกฤตด้านต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตคุณภาพในการประกอบการ หรือ ความอยู่รอดของสถานประกอบการ ของไทย จนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานลง เช่น ภัยธรรมชาติ ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทย และโลก การชุมนุมประท้วง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายแรงงานประเทศไทย โรคระบาดอุบัติใหม่ เป็นต้น	๔.๑๕

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์อื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจาก COVID-19

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ไม่มี

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน  
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ลำดับ	ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	เงินกู้	๔๕๙	๔๐	๓๑
๒	เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๘๓๙	๕๖๒	๕๓๑

ตารางที่ ข.๒ ผลประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ด้านการประเมิน	เงินกู้	เงินอุดหนุน	รวม	เงินกู้	เงินอุดหนุน	รวม	เงินกู้	เงินอุดหนุน	รวม
	(๒๕๖๔)	(๒๕๖๔)	(๒๕๖๔)	(๒๕๖๕)	(๒๕๖๕)	(๒๕๖๕)	(๒๕๖๖)	(๒๕๖๖)	(๒๕๖๖)
๑. ด้านการให้บริการ/การให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่	๔.๖๓	๔.๗๐	๔.๖๗	๔.๕๗	๔.๗๑	๔.๖๔	๔.๗๗	๔.๗๖	๔.๗๗
๒. ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ	๔.๕๕	๔.๖๔	๔.๖๐	๔.๔๕	๔.๖๒	๔.๕๔	๔.๖๔	๔.๖๗	๔.๖๖
๓. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	๔.๕๑	๔.๖๑	๔.๕๖	๔.๔๔	๔.๖๑	๔.๕๒	๔.๖๙	๔.๖๕	๔.๖๗
๔. ด้านคุณภาพของการบริการ	๔.๖๑	๔.๖๘	๔.๖๕	๔.๕๙	๔.๖๙	๔.๖๔	๔.๗๒	๔.๗๒	๔.๗๒
๕. ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๕๑	๔.๖๐	๔.๕๕	๔.๖๓	๔.๖๕	๔.๖๔	๔.๖๑	๔.๗๑	๔.๖๖

ตารางที่ ข.๓ ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการเงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ลำดับ	ประเภทข้อเสนอแนะ	จำนวน (๒๕๖๔)	จำนวน (๒๕๖๕)	จำนวน (๒๕๖๖)
๑	ให้บริการดี	๖	๓	๙
๒	ขั้นตอน/กระบวนการให้บริการ	๑๖	๒๐	๑๐๖
๓	การให้บริการของเจ้าหน้าที่	๒	๕	๕
๔	ประชาสัมพันธ์	๔	๔	๓๕
๕	หลักเกณฑ์	๔	๔	๑๖
๖	ไม่ระบุคำตอบ	๑๒๖๖	๕๖๖	๓๘๘

ภาคผนวก ค.

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก  
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตารางที่ ค.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก  
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

รายการ	ภายใน (๒๕๖๔)	ภายนอก (๒๕๖๔)	ภายใน (๒๕๖๕)	ภายนอก (๒๕๖๕)	ภายใน (๒๕๖๖)	ภายนอก (๒๕๖๖)
ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)	๘๔	-	๔๗	-	๗๗	-
เว็บไซต์กองทุนฯ	-	๓๔๗	-	๔๘๗	-	๔๔๘
ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)	-	-	๕๕	๙๕๓	๗๗	๑,๓๓๖
ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๖)	-	-	-	-	๒๓	-

ตารางที่ ค.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในภาพรวม

รายการ	ภายใน (๒๕๖๔)	ภายนอก (๒๕๖๔)	ภายใน (๒๕๖๕)	ภายนอก (๒๕๖๕)	ภายใน (๒๕๖๖)	ภายนอก (๒๕๖๖)
ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)	๔.๔๕	-	๔.๔๗	-	๔.๔๙	-
เว็บไซต์กองทุนฯ	-	๔.๓๑	-	๔.๐๘	-	๔.๓๕
ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)	-	-	๔.๑๓	๔.๓๘	๔.๒๑	๔.๔๒
ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๖)	-	-	-	-	๔.๐๖	-