



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



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ขึ้น โดยเป็นการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการสถานการณ์ของโลก รวมทั้ง กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน

ผลผลิต

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ
๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบความสำเร็จ
๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Eco system) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลลัพธ์

๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ผลิตภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน
๓. กองทุนมีระบบนิเวศน์ในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน ได้แก่

๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย

- วางระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (แผนพัฒนา, แผนพัฒนารายบุคคล, Training Roadmap)

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

- ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- พัฒนาระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การบริหารอัตรากำลัง ทำได้โดย

- ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)
- พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีแนวทาง

ในการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทบาทภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอนาคต ที่ต้องเตรียมความพร้อมประกอบด้วย

๑) การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นให้กองทุนบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตราราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของกองทุน

๒) การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศที่มุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนกำลังคน

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม

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 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)..... | ๓-๑ |
| ๓.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)..... | ๓-๑ |
| ๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)..... | ๓-๒ |
| ๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๕ |
| ๓.๔ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน..... | ๓-๘ |
| ๓.๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน..... | ๓-๙ |
| ๓.๖ แผนปฏิบัติการประจำปี..... | ๓-๙ |
| ภาคผนวก..... | ๑ |

สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|--|------|
| ตารางที่ ๒-๑ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด..... | ๒-๓๐ |
| ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗..... | ๒-๓๗ |
| ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน..... | ๒-๓๙ |
| ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี..... | ๒-๔๑ |
| ตารางที่ ๓-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน...๓-๒ | |
| ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน...๓-๔ | |
| ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๖ |
| ตารางที่ ๓-๔ เปรียบเทียบสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๙ |
| ตารางที่ ๓-๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๓-๙ |
| ตารางที่ ๓-๖ กรอบระยะเวลาของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)..... | ๓-๑๑ |
| ตารางที่ ๓-๗ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) (ใหม่)..... | ๓-๒๘ |
| ตารางที่ ๓-๘ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)..... | ๓-๒๙ |
| ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘..... | ๓ |
| ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | ๔ |

สารบัญภาพ

หน้า

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

สารบัญ

| กิจกรรม/โครงการ | หน้า |
|--|------|
| ๑. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๓๒ |
| ๒. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) | ๓-๓๕ |
| ๓. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๓๘ |
| ๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๔๑ |
| ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ | ๓-๔๕ |
| ๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๔๙ |
| ๗. โครงการนักประชาสัมพันธ์มีอาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล | ๓-๕๒ |
| ๘. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดิจิทัล | ๓-๕๕ |
| ๙. กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | ๓-๕๙ |
| ๑๐. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | ๓-๖๒ |
| ๑๑. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๖๖ |
| ๑๒. กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ | ๓-๖๙ |
| ๑๓. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ | ๓-๗๓ |
| ๑๔. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA) | ๓-๗๖ |
| ๑๕. กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | ๓-๗๙ |
| ๑๖. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๘๒ |
| ๑๗. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๓-๘๕ |
| ๑๘. กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace) | ๓-๘๘ |

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นารายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี กำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำ ในด้านการเงิน การปฏิบัติการการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศ และดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (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 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

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

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วม ระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงาน 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

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑.๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและเมืองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน

๑.๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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) ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 การทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 แผนปฏิบัติราชการระยะ 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 แผนปฏิบัติราชการระยะ 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 พระราชบัญญัติส่งเสริม

การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่

๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และผลการดำเนินงาน
ที่ผ่านมา

๒.๒ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษาปรับการเปลี่ยนแปลง 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 สารสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคมนวัตกรรมรวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ 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 ผู้ประกอบกิจการเกษตรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐยุทธศาสตร์

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

มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติเสมอไม่ว่าจะรับราชการหรือพลเรือน นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

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

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

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนามือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด 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 โดยการกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศไทยในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะ ที่ต้องเผชิญกับ ความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง มากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙ และข้อจำกัด ของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศไทย ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นในการที่จะนำพา 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 เมื่อพิจารณาจากมิติและหมายเหตุ ๑๓ ประการแล้ว พบว่า มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศไทย 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 ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 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 ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน 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) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

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

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

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน จะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัย อย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อม ในกาทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดนผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุ ภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนือง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควร สำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะ ด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาโดยการเพิ่มจำนวน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญา ในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income)และประเทศสามารถหลุดพ้น จากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือประเทศสามารถหลุดพ้น จากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกช่วงเนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้ง สภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย 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. ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจ และผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการกิจการ 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)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 และป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบ

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) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG๖)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG๗)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๖) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ K๗) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เป้าหมาย

๑. องค์กรแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG๘)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๘) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปกรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปกรุ่นใหม่ (HRDG๑๐)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG๑๑)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการเปลี่ยนแปกรุ่นใหม่ในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

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

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

วิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับการความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ (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 และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ 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 หมุดหมาย)
๒. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล
๓. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
๔. สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกระดับ
๖. รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
๗. ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

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

เป้าหมาย

๑. วิทยากรต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
๒. หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
๓. มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๔. รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยากร ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)
๕. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
๖. ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
๗. การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๘. การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวิทยากรต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต
๒. จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
๓. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
๔. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
๕. จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓
๖. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๗. ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
๘. จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย
๙. กำลังแรงงานที่ได้รับการ พัฒนาจากกรมมีผลผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕.๐ ภายใน ๓ ปี
๑๐. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศรณและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG)

๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

๓. ยกย่องฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

๔. พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

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

๖. พัฒนาระบบการต้นแบบ 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 ผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพ และต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงาน มีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน ให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพัฒนาการฝึก ฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

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. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น 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. สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่
๔. ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล
๕. ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการ ร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่าย เพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะที่เดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้ จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

๑. การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการ เห็นความสำคัญในการพัฒนา ทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
๒. แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
๓. เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ
๔. การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน
๕. กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ
๖. รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจน แนวทางการ กำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกับแก้ไขกฎหมายลูกบท ตาม พ.ร.บ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. จำนวนของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด
๔. ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล
๕. จำนวนศูนย์ฝีมืออบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภาคเอกชนเพิ่มขึ้น
๖. สถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูง ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้างอัตรากำลัง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ 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. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัลตรงตามที กพ. กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล
๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
๔. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government
๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๖. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (Data – Driven Organization)
๗. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัล เทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ 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 โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand)

พันธกิจ

๑. ปรับนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
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 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนการ
พัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับกระทรวงและระดับชาติ เพื่อยกระดับให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัล

ผลลัพธ์ (Outcome)

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

เป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความก้าวหน้า (Progressive) ในการดำเนินงานตามแผน

แผนปฏิบัติราชการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีการวางแผน
เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตตามกรอบแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล และมีการดำเนินการในส่วนของนโยบาย
ด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูล และระดับการเปิดเผยข้อมูล

- ตัวชี้วัด

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

- แนวทางการพัฒนา

ควรจัดตั้งคณะทำงานกำกับกำกับการขับเคลื่อนแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมติดตามประเมินผล และทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งานสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

- 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 อนุญาต ต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ

แผนปฏิบัติราชการ 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

แผนปฏิบัติราชการ 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 ซึ่งได้วางแนวทางในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรม

การทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน มุ่งสู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดสำคัญสรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการราชการของกรม)

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) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (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) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี

- 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 (ตามแผนปฏิบัติการของกรม)

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) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุม

ทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMS ๑๕)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย (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 ประกอบด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบกิจการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการศึกษาและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 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 การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๓. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

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

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (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 การประกอบอาชีพหรือการทำงานที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๙)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน)

๒. การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

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

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึก

ที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดง ให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากร ขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ 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 และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับ ความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

๘) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุม ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมินให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสารหลักฐาน มาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้ง นายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอน ใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๙/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่าง ๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่ได้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงาน ในสถานประกอบการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการบริหารกองทุน

๑. ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คน ซึ่งประธานคณะกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มียกเว้นต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (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. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(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 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณานุมัติก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๖. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณาที่กำหนดให้หน่วยงานจัดบัญชีและรายงานการเงินให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๗. เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๘. ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน 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 | พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่ | ตัวอย่างตัวชี้วัด |
| | | ๑. เพื่อการกู้ยืม | - อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/ หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย |
| | | ๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต | - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด | |
|---|-------------|---|---|
| | | ๓. เพื่อการบริการ | <ul style="list-style-type: none"> - ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) |
| | | ๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม | <ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน |
| | | ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม | <ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน |
| ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ๒๐ -/+๑๐ | พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม | ตัวอย่างตัวชี้วัด |
| | | การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภทได้แก่ | |
| | | ๑. เพื่อการกู้ยืม | <p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง |
| | | ๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต | <p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยการผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน |
| | | ๓. เพื่อการบริการ | <p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทางเงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ) |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด | |
|--------------------|-------------|---|--|
| | | ๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม | <p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละของครอบครัวที่เกิดวิกฤตทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น |
| | | ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม | <p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง |
| | | ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรมีระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ |
| | | การจัดการข้อร้องเรียน | ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด | |
|---------------------------|-------------|--|--|
| | | การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม | <ul style="list-style-type: none"> - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา - ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น |
| ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ | ๓๕ -/+๑๐ | ตัวอย่างตัวชี้วัด | |
| | | การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่ | |
| | | ๑. เพื่อการกู้ยืม | <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด |
| | | ๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้ |
| | | ๓. เพื่อการบริการ | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด |
| | | ๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด) - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน |
| | | ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน |
| | | <p>การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) | |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด |
|--|------------------|--|
| | | <p>โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานตามข้อสั่งเกตของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด <p>โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดท่างบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่งบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.) |
| <p>ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน</p> | <p>๑๕</p> | <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"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - กระบวนการบริหารความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล <p>๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง และมีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด |
|---|------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๓ ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ - การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ <p>๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ตีครบถ้วน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล <ul style="list-style-type: none"> • การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหาร และ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน |
| <p>ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง</p> | <p>๑๐</p> | <p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ - การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) |

| เกณฑ์การประเมินผลฯ | น้ำหนัก (%) | แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด |
|--|-------------|--|
| | | กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ <ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี |
| ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง | ๑๐ | กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ <ul style="list-style-type: none"> (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ |

(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 | |
| ด้านที่ ๑ การเงิน | | | | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้ | ร้อยละ | ๙๙.๗๗ | ๙๙.๕๙ | ๙๙.๘๐ | ๑๐ | ๙๗ | ๙๗.๕๐ | ๙๘ | ๙๙ | | | -/+๐.๕ |
| ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ร้อยละ | ๙๙.๗๘ | ๙๕.๐๐ | ๙๖.๗๗ | ๑๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๕ | | | -/+๕ |
| ๒.๑.๑ ผู้ช้อกยืมเงินกองทุนฯ | 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 ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลสถิติภาพแรงงานที่กองทุนฯ ให้การกู้ยืม | | | | | | | | | | | | |
| ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ | | | | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๓๕ | | | | | | | |
| ๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ | ร้อยละ | ๙๙.๙๖ | ๙๘.๗๕ | ๙๙.๙๙ | ๑๐ | ๙๒ | ๙๔ | ๙๖ | ๑๐๐ | | | -/+๒ |
| ๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน | ร้อยละ | ๙๑.๙๒ | ๙๔.๒๐ | ๙๕.๕๘ | ๖ | ๙๕.๕๐ | ๙๖.๕๐ | ๙๗.๕๐ | ๙๘.๕๐ | | | -/+๒ |
| ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท๒) ประจำปี | ร้อยละ | ๙๑.๙๒ | ๙๔.๒๐ | ๙๕.๕๘ | ๑๕ | ๘๘ | ๙๑ | ๙๑ | ๙๒ | | | -/+๑ |
| ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 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 การดำเนินงานตามรายงานการตรวจสอบการดำเนินงานของ 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 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | -/+๑ | |
| | ระดับ | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๔.๑๐๐๐ | ๕ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | -/+๑ | |
| | ระดับ | ๓.๑๗๕๐ | ๔.๗๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๕ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | -/+๑ | |
| | ระดับ | ๔.๓๕๐๐ | ๔.๖๗๕๐ | ๔.๖๖๖๖ | ๑๐ | 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 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | -/+๑ | |
| | ระดับ | ๔.๕๙๑๗ | ๔.๖๗๕๐ | ๔.๕๒๕๐ | ๕ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | -/+๑ | |
| ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ | ระดับ | ๔.๙๔๑๗ | ๔.๗๔๕๐ | ๔.๘๙๕๐ | ๑๐ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | -/+๑ | |
| | ระดับ | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๕ | - | - | - | 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>ด้านที่ ๑ ด้านการเงิน ผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ๑.๑ ควรปรับแผนการใช้จ่ายในไตรมาสที่ ๑ ให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานในรายการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ให้กระจายแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณไปไว้รายการอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการเบิกจ่ายเงินของกระทรวงการคลังและมติคณะรัฐมนตรี ๑.๒ กรณีผลการดำเนินงานและการเบิกจ่ายไตรมาสแรกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนและดำเนินการล่วงหน้าก่อนเริ่มปีงบประมาณ เพื่อให้ผลการเบิกจ่ายเงินในไตรมาสที่ ๑ เป็นไปตามเป้าหมาย</p> | งบ. และ บก. |
| <p>ด้านที่ ๒ ด้านไม่ใช้การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ๑) ควรประชาสัมพันธ์เรื่องเงินกู้ยืมในเชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น ๒) ขอให้สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทำหนังสือแจ้งสถานประกอบการแต่ละแห่งที่อยู่ในเครือข่ายของตนเอง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การให้กู้และสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่ในช่องทางต่างๆ ๒.๒ การรับชำระหนี้จากลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ๑) ควรนำข้อมูลผลการชำระหนี้มาวิเคราะห์หาสาเหตุและใช้ประกอบในการพิจารณาให้กู้ยืมเงินของคณะกรรมการฯ ในแต่ละครั้ง</p> | บก. |

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

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

| แผนระดับที่ ๑ | | แผนระดับที่ ๒ | | แผนระดับที่ ๓ | | | |
|---|---|---|--|--|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) | กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) | แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน | แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน | ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต | หมวดหมู่ที่ ๒๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต | ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐ สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล | ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะ กำลังแรงงาน และสถานประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดและการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี | ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูลด้าน แรงงานเป็นดิจิทัล | ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตน ให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลงในบริบท ของเศรษฐกิจและสังคม ในอนาคต |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ | ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการกิจการ และวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ | | ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อม เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล | ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการ มีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม | ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัล ด้านแรงงาน | ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมาย ให้ผู้ประกอบการกิจการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐ | ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดช่วงชีวิต | | | ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕) | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสูงด้วย หลักธรรมาภิบาล พร้อมรับ การปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง | ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการทำงาน ด้านแรงงานสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย | ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ |
| | | | | ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) | แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูล ด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล | ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้าง พื้นฐานรองรับการเชื่อมโยง บริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้าน การรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ | |

| 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 ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ | หมวดภายใต้ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในกระทรวงแรงงาน | ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้เป็นมืออาชีพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง | แผนปฏิบัติการเรื่อง ๑ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร ธรรมาภิบาล พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง อย่างต่อเนื่อง | แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแผนนโยบายและหลัก ปฏิบัติเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับการให้บริการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล ประสิทธิภาพสูง และมั่นคงปลอดภัย แผนปฏิบัติการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ | ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศึกษา ตลอดชีวิต | | | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาาระบบ บริหารจัดการภาครัฐ | ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศึกษา ตลอดชีวิต | | | | |
| แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตน ให้มีความรู้หรือมีผู้ ให้การเปลี่ยนแปลงในบริษัท ของเศรษฐกิจและสังคม ในอนาคต ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมาย ให้ผู้ประกอบการจัดการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ | ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนา ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพัน ในองค์กร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีความสำคัญกับการป้องกัน ในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันผลกระทบที่ผิดวินัย | ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนา ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพัน ในองค์กร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนากระบวนการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีความสำคัญกับการป้องกัน ในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันผลกระทบที่ผิดวินัย | แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแผนนโยบายและหลัก ปฏิบัติเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับการให้บริการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล ประสิทธิภาพสูง และมั่นคงปลอดภัย แผนปฏิบัติการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล | | |

บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจ มากำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) มีรายละเอียด ดังนี้

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

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน

ผลผลิต

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ
๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบความสำเร็จ
๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Eco system) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลลัพธ์

1. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนฝีมือแรงงาน
2. ผลิตภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน
3. กองทุนมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

- เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายในประกอบกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตารางที่ 3-1 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|
| 1. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-fund) ระบบออกไปเสิร์ฟรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing) | 1. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจรตามหลักการของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) (แม้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนฯ จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดแผนอัตรากำลัง (Manpower Plan) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เป็น |

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|---|
| <p>และระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (cat3) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการและดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๒. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๕.๕๘ เกินกว่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๖ พบว่า กองทุนฯ มีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนฯ)</p> <p>๓. กองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างสรรค์ (พิจารณาจากการมีโครงสร้างของทีม/กลุ่มตามภารกิจของกองทุน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล/ทีม/กลุ่มที่ให้เกียรติตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับและปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม การมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการเสนอและยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนผ่านเวทีการประชุมหารือ หรือแบบสอบถามอย่างสม่ำเสมอ)</p> | <p>รูปธรรม รวมถึงขาดการทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ทุกระดับ/รายตำแหน่ง (Specific Functional Competency) ที่สะท้อนสมรรถนะที่ตรงกับบริบทการปฏิบัติงานงานรายตำแหน่งของกองทุน อีกทั้งยังการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมในระยะยาว (Training and Development Road Map) ที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการสำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ของบุคลากร และระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ เป็นต้น)</p> <p>๒. กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจร (แม้ว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของกองทุนจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดโมเดลสมรรถนะทางด้านทักษะดิจิทัลรายตำแหน่งงาน รวมถึงแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เป็นรูปธรรมรวมทั้งขาดการสำรวจ ความจำเป็น (needs) ของบุคลากรในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการพัฒนา และระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน)</p> <p>๓. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุนฯ (จากการประเมินเชิงประจักษ์จากโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯ ไม่มีส่วนงานด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงอาจส่งผลกระทบต่ออัตราการกำลังและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำแหน่งนิติกรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค)</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าวและนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต (กรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนมีจำนวน ๑๒๐ อัตรา เทียบกับกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน ๓๘ อัตรา โดยปัจจุบันมีอัตราการลาออกเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๓๒)</p> <p>๕. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศ</p> |

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---------|---|
| | <p>และดิจิทัลรองรับการดำเนินงาน ของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุน ในปัจจุบันพบว่า ยังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)</p> <p>๖. กองทุนยังขาดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาประสิทธิภาพ หรือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน (จากการศึกษาข้อมูลแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กองทุน พบว่า ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในการพัฒนาประสิทธิภาพ หรือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำแนวทาง/มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) เทคนิคการวิเคราะห์ สังเคราะห์งาน หรือ การวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำ (Routine to Research) หรือ เทคนิคการปรับปรุงประสิทธิภาพงาน (Lean Production) เป็นต้น)</p> |

ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| โอกาส | อุปสรรค |
|---|---|
| <p>๑. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics” ชี้ ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕) ” พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้ง การทำงานแบบ Work From Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีนัยสำคัญในช่วงการเกิดวิกฤตของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของ</p> | <p>ปัจจัยด้านความต้องการ ผลตอบแทน และสวัสดิการขององค์กรเอกชนที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วย ส่งผลให้กองทุนฯ มีข้อจำกัดด้านการดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงาน (จากผลสำรวจข้อมูลในกลุ่มนักศึกษาและหนุ่มสาววัยทำงาน ช่วงอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๑๐,๐๐๐ คนของ Work Venture พบว่า ปัจจัยหลักในการเลือกงาน ได้แก่ ๑) เงินเดือน ๒) สวัสดิการ ๓) สถานที่ตั้ง ๔) Lifestyle ในที่ทำงาน (ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานและสมดุลชีวิตการทำงาน) ๕) ความสามารถด้านเทคโนโลยีของบริษัท))</p> |

| โอกาส | อุปสรรค |
|---|---------|
| <p>เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)</p> <p>๒. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ (จากการศึกษาแผน 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> | |

๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ของทุนมนุษย์ในระยะเวลาที่ผ่านมาและคาดว่าจะมีผลกระทบต่อทุนมนุษย์ในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของทุนมนุษย์ต่อไป โดยกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix นั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้น จะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้จุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กลยุทธ์เชิงรุก (SO) | กลยุทธ์เชิงรับ (ST) |
|--|---|
| <p>๑. พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนในการปฏิบัติงานด้วยการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี/ดีที่สุดใน (Best Practice) จากกรณีศึกษา (Show case) ของบุคลากรกองทุนฯ หรือ หน่วยงานที่มีศักยภาพอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>๔. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงาน การจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น</p> | <p>ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผ่านการจัดการความรู้ (KM) เชิงปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งงานประจำและงานเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ (อบรม/ สัมมนา/ เสวนา/ ศึกษาดูงาน ฯลฯ)</p> |

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) |
|---|---|
| <p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่ครบวงจร โดยมีมาตรการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวน คาดการณ์ และตรวจสอบแผนแผนอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวทุกปีงบประมาณ รวมถึงประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อรับโอนและรับย้ายเพื่อชดเชยกรณีคาดว่าอัตรากำลังขององค์กรจะไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ● ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของกองทุนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึง การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานที่เป็นลูกจ้างของกองทุนฯ ● ทบทวนการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของกองทุนฯ (เช่น การทบทวนในภาพรวม การกำหนดมาตรการจูงใจแก่หน่วยงานหรือ | <p>๑. ศึกษา/ สืบค้น/ จัดทำฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เช่น สืบค้นความต้องการพัฒนา (Training Needs) การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการพัฒนาทักษะดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๒. จัดทำและทบทวนคู่มือ (Work Manual) และแนวทางการปฏิบัติ (SOP: Standard Operating Procedure) ให้ครบถ้วนทุกกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการถ่ายทอดความรู้ (KM) ให้กับบุคลากร</p> <p>๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง การวิจัยเชิงองค์ความรู้ การวิจัยแบบ R2R หรือ R&D รวมไปถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน</p> |

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) |
|---|---|
| <p>บุคลากรที่ปฏิบัติงานเชิงรุกได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดขององค์กร หรือ การเจาะตลาดเงินกู้ยืมในพื้นที่ เป็นต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ในปัจจุบัน และทิศทางในอนาคต ● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคลากร (IDP) ● ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ ตามแผนการพัฒนารายบุคคลระยะยาว (Training and Development Roadmap) <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ คลังความรู้ออนไลน์ องค์กรความรู้ออนไลน์ E-learning หรือ การให้ความรู้ผ่านทางออนไลน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้เชิงทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กรณีศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน เทคนิคการทำงาน ความเสี่ยงและปัญหาการทำงาน กลยุทธ์ในการทำงาน กฎระเบียบ</p> <p>๓. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p> <p>๔. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมองค์ความรู้สมรรถนะบุคลากรที่สามารถเข้าถึงง่าย และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) เช่น Multimedia/ Clip Video/ คลังความรู้ออนไลน์/ E-book/ LMS/ FAQ เป็นต้น</p> <p>๕. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขทางกาย ใจ และสร้างความสมดุลในชีวิตการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัว (Quality of Work-life) เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการเสริมแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากร เช่น กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ● ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวัสดิการสำหรับบุคลากรนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด | <p>๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเพื่อรักษาผู้มีสมรรถนะสูง เช่น การปรับโครงสร้างของลูกจ้างปรับค่างาน การสร้างแรงจูงใจ โดยศึกษา/วิเคราะห์ข้อกำหนดเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีบริบทใกล้เคียง (Benchmarking)</p> |

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) |
|--|-------------------------|
| <p>ตามความจำเป็น อาจเป็นตัวเงิน หรือ ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การสำรวจความต้องการสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายที่กำหนดของบุคลากร การจัดทำสวัสดิการ นอกเหนือกฎหมายให้กับบุคลากร เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่มีความสุข (Happy Workplace) ที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - สุขภาพกาย สุขภาพจิต บรรเทาปัญหาจากการปฏิบัติงาน (Office Syndrome) เช่น การจัดมุมพักผ่อนและแลกเปลี่ยนกิจกรรมร่วมกัน จัดทำแบบทดสอบประเมินระดับความเครียดรายบุคคล จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (One Day Trip/จิตอาสา) เป็นต้น - สุขภาพทางการเงินของบุคลากร (การออม การสร้างรายได้ บริหารจัดการหนี้สิน) - ความสัมพันธ์อันดีและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร - การลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) - จัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเสริมให้บุคลากรเสริมรายได้ <p>๖. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้ อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีระดับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ/หรือการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Workplace) ที่เหมาะสม พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัว</p> | |

๓.๔ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลของการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนในอนาคต อย่างไรก็ตามแนวทางที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุง ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง ดังนั้น สามารถสรุปสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๔ เปรียบเทียบสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| สถานะปัจจุบัน | แนวโน้มในอนาคต |
|---|--|
| <p>๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์</p> <p>๒. การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. โครงสร้างการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานในปัจจุบันของกองทุน</p> | <p>๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีศักยภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามภารกิจการดำเนินงานของกองทุนอย่างเหมาะสม</p> |

๓.๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลของการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถแสดงให้เห็นถึงปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ ๓-๕

ตารางที่ ๓-๕ ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหา/อุปสรรค |
|---|--|
| <p>๑. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และออกระเบียบ/ประกาศ/แนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> | <p>บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังขาดความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะกฎระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง จึงต้องอาศัยบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้คำแนะนำ/ชี้แนะ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่คล่องตัวและใช้เวลานาน</p> |

๓.๖ แผนปฏิบัติการประจำปี

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๓) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีจำนวน ๙ กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๓) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๕) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๖) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๗) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๘) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๖ โครงการ ได้แก่

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

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

๓) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๔) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)

ทั้งนี้ รายละเอียดกำหนดกรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาได้จากตารางที่ ๓-๖

ตารางที่ ๓ - ๒ กรอบระยะเวลาของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|---|---|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล | | | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานพัฒนามือแรงงานของลูกจ้างพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองพัฒนามือแรงงานของลูกจ้างให้มีความพร้อมของข้อมูลและตอบโต้ทรัพยากรบุคคลของกองงาน | ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองงานที่มีอยู่เดิม ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานเพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงาน เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับ การปรับปรุงให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองงานที่มีอยู่เดิม ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานเพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงาน เช่น อายุการทำงาน และอื่นๆ ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับ การปรับปรุงให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีฐานข้อมูลครบถ้วนของข้อมูลและตอบโต้ทรัพยากรบุคคลของกองงาน | ๑. ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองงานฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา ตัวชี้วัดตาม ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรกองงานฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และตอบสนองการใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองงานฯ | บพ. | - | ✓ | - | - | - |
| ๒. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) | ๑. เพื่อให้บุคลากรของกองงานฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรของกองงานฯ ได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน | บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | ๑. กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากร ๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล ๓. แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินการพัฒนา | ๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาคูกรกองงานที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรกองงานที่พัฒนาตนเอง | ๑. ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองงานมีแผนพัฒนา รายบุคคล ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรกองงานที่พัฒนาตนเอง | บพ. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|---|--|---|---|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๓. กิจกรรมการศึกษา ความเป็นไปได้ในการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน* | เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน | กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการ ประกอบการตัดสินใจ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน | ๔. แจ้งเวียนให้บุคลากร ในหน่วยงานประเมินผล การพัฒนาตนเองตามแผน พัฒนารายบุคคล ๕. จัดทำสรุปผลการพัฒนา ตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคลของบุคลากร ในหน่วยงาน | รายบุคคล และนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล ไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | ตัวชี้วัด สำเร็จตามแผนพัฒนา รายบุคคล ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กองทุนที่พัฒนาตนเอง มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงาน | | | | | | |
| | | | ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒.๑ ทบทวนสมรรถนะ ประจำตำแหน่งของบุคลากร กองทุน ๒.๒ จัดทำเส้นทางกร พัฒนา (Training Road Map) ของบุคลากรกองทุน ๒.๓ ศึกษาภาวะเสี่ยง และสกัดกั้นสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างกองทุน | ผลผลิต กองทุนมีรายงานการศึกษา ความเป็นไปได้ในการปรับ ตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็น พนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนสามารถนำรายงาน ศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานไปใช้ ประกอบการตัดสินใจ ในการดำเนินงานได้ | ตัวชี้วัด รายงานศึกษาความเป็นไปได้ ในการปรับตำแหน่งลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานแล้วเสร็จตาม แผนงานและระยะเวลา ตัวชี้วัด จัดทำแผนการดำเนินงาน ปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเสนอต่อ ผู้บริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบ แผนฯ และมอบหมาย ผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตามแผนฯ | บ.ท. | - | ✓ | - | - | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ | |
|---|---|---|---|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| | | | พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒.๔ จัดทำประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจ้างงานจาก ตำแหน่งลูกจ้างกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒.๕ วิเคราะห์แนวทางการ กำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรกองทุน (Career Path) ๓. สรุปผลและรายงานผล | | | | | | | | | |
| ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะสูง | | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | |
| ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อให้ ผอ.สพร./สนพ. มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็น แนวทางเพื่อกำหนด นโยบายในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ | ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำเนินงาน ตามภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้อง ตรงกันและสำคัญตาม เป้าหมาย ๒. กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยความสะดวกสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการ | ๑. ติดตามประเมินงาน และวิทยากร ๒. จัดทำโครงการ และอนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต บุคลากรได้รับการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้ใช้สัมมนามีความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงาน ด้านกองทุนเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงาน | ตัวชี้วัดน้ำ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวน บุคลากรเป้าหมายเข้ารับการ สัมมนา ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น | บก. | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ | |
|---|--|--|--|--|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| | ๒. เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินผลการทำงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี | สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๒๕๐ คน ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน | ๑. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการ ดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธี บรรยายและอภิปราย ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการ ดำเนินโครงการ | ตามภารกิจกองทุนให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่แต่ละหน่วยงานได้รับ มอบหมาย | ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทนาย ผลการดำเนินงาน ตามภารกิจกองทุนสำเร็จ ตามเป้าหมาย | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๒. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านการ ประเมินเงินสมทบ | ๑. เพื่อแจ้งกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานการคำนวณ เงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานและเงินเพิ่ม ตามกฎหมาย ๒. เพื่อชี้แจงการติดตาม สถานประกอบการที่อยู่ ในข่ายบังคับกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ดำเนินงานด้านการประเมิน เงินสมทบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร ที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านการประเมิน เงินสมทบจากสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวม ประมาณ ๒๒๙ คน | ๑. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการ ดำเนินโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ โดยวิธี บรรยายและอภิปราย ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการ ดำเนินโครงการ | ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางการประเมินเงิน สมทบ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เงินสมทบเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ตัวชี้วัดต้นน้ำ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ครบตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ตัวชี้วัดตาม ผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น | สร. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--|----------|---------|----------------|-----------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| | <p>๓. เพื่อชี้แจงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่มในประเด็นการออกคำสั่งทางปกครอง การพิจารณาคำอุทธรณ์และการใช้มาตรการบังคับทางปกครอง สำหรับผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจากการตรวจสอบรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๕. เพื่อชี้แจงระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเงินสมทบประเด็นปัญหาที่พบบ่อย และขอความร่วมมือสำหรับเจ้าหน้าที่</p> <p>๖. เพื่อชี้แจงประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> | | | | | <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ท้ายร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p> | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|---|---|---|--|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ด้านการประเมินเงินสมทบ และแนวทางการแก้ไขรวมถึง ข้อควรระวังในการรับชำระ เงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานให้ประสบผลสำเร็จ ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจกองทุน พัฒนาศักยภาพในทิศทาง เดียวกัน ๓. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ การทำงานร่วมกัน ๔. เพื่อรับฟังความคิดเห็น และปัญหาอุปสรรค การปฏิบัติงานกองทุน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพ | ๒. สร้างความรู้ความเข้าใจ ในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงาน ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน และแสดงความ คิดเห็นและปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงแก้ไขและวาง แผนการดำเนินงาน ให้มี ประสิทธิภาพ ๑. กลุ่มเป้าหมาย ลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทวีประเทศที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน | ๑. ติดต่อประสานงาน สถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่ม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วม สัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น และกองทุนได้รับ ทราบประเด็นปัญหาจาก ผู้ปฏิบัติงานเพื่อกองทุนฯ จะนำไปสู่การแก้ไขหรือ วางแผนการดำเนินงาน | ตัวชี้วัดต้นน้ำ ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร เข้าร่วมการสัมมนา ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วม สัมมนา มีความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความถี่ท้าย สรุปผลการระดมความคิดเห็นประเด็นปัญหา หรือข้อเสนอแนะตามภารกิจ ที่สำคัญไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|---|--|--|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๔. โครงการนำประชานิยมพัฒนาฝีมือเชิงภาคกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล | ๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือข้าราชการ(แทน) มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์มีการ กิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ | ๑. บุคลากรกองทุนสามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กลุ่มเป้าหมายผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือข้าราชการ(แทน) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และประชาชนผู้สนใจสมัครฝึกอบรม ๓. จำนวนผู้สมัครฝึกอบรม ๔. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๕. จำนวนผู้ผ่านการอบรม | ๑. ติดต่อบริษัทเอกชน สถานศึกษาที่จัดอบรม และวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับ การพัฒนาทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภาคกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนมีความรู้ และทักษะด้านการ ประชาสัมพันธ์ และร่วม ปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจกองทุน | ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากร เป้าหมายเข้าร่วมการอบรม ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่าน การอบรมนำความรู้ และทักษะไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน | บก. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๕. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล | ๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒. เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรรัฐ | บุคลากรกองทุนมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีที่ภาครัฐจะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล | ๑. แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมที่ทักษะด้านดิจิทัล เช่น ๑) Digital Literacy ๒) ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology) ๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ | ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พื้นฐาน ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนมีความรู้ และความเข้าใจด้านดิจิทัล พื้นฐาน | ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทุนจัดทำแผนการพัฒนา และเข้าร่วมการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลด้วยตนเอง ไม่น้อยกว่าคนละ ๕ หลักสูตร ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับ การพัฒนาผ่านการอบรม ตามแผนการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐ | บท. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|---|----------------|-----------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | <p>(Essential Digital Tools for Workplace)</p> <p>๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ Cybersecurity Awareness</p> <p>๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)</p> <p>๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data</p> <p>๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)</p> <p>๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)</p> <p>๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)</p> <p>๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ</p> | | | <p>(ครบทั้ง ๕ หลักสูตรโดยมี</p> <p>วุฒิบัตรยืนยันผล)</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จทำขาย</p> <p>ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการพัฒนาการอบรมตามแผนการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐ (ครบทั้ง ๕ หลักสูตรโดยมีวุฒิบัตรยืนยันผล)</p> | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ | |
|---|--|--|---|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| โครงการประชุมชี้แจง การทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) อีเล็กทรอนิกส์ | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุน มีความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้อง ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจ ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี เพื่อให้งานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้อง | ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDA for Government Officer) ๑๑) ธรรมชาติข้อมูล สำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive) ๒. ทักษะอบรม ๓. ประเมินผลการอบรม ๔. สรุปและรายงานผล การดำเนินงาน | ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี กองทุนฯ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจใน งานเพิ่มขึ้น | ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร เป้าหมายเข้าร่วมประชุม ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม ประชุมมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความพึงพอใจ กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ แนวทางการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานการเงินฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน ไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น | งป. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|---|--|--|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๗. กิจกรรมประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินกู้ยืมและค่าธรรมเนียมหรืออุดหนุนของกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาศักยภาพกองทุน พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่การเงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนให้เป็นไป แนวทางเดียวกันและถูกต้อง | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืม หรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนให้เป็นไป แนวทางเดียวกันและถูกต้อง | ๑. ขออนุมัติจัดประชุม การชี้แจงทบทวนแนว ปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้ เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์ ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวน แนวปฏิบัติการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อการให้ เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์ ๓. รายงานผลการจัด กิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน | ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ เกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนไปในแนวทาง เดียวกันและถูกต้อง ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม ประชุมเทียบกับเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความสำเร็จทางกาย กองทุนฯ ได้รับรู้ปัญหา และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ แนวทางการแก้ไขปัญหา การใช้งานระบบฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันไม่น้อยกว่า ๕ ประเด็น | น.ผ. | - | ✓ | - | - | - |
| ๘. โครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน* | ๑. เพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการและบุคลากร เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ๒. เพื่อให้มีความสามารถ สำหรับการจัดทำ (Digital Literacy) ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน | ข้าราชการและบุคลากร ของกองทุน มีความรู้ และความสามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับการทำงานของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้ | ๑. ติดตามประเมินผลโครงการ และวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ | ผลผลิต บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงานของ กองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ตามเป้าหมายเรื่องการฝึก และผ่านการฝึกอบรม ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดความสำเร็จทางกาย ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ผ่านการ ฝึกอบรมนำความรู้ | บ.ท. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|---|--|--|---|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๙. กิจกรรมจัดประชุม ทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและมีผลของทุน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ * | ๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กอปรกับพัฒนาระบบงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. การใช้งานระบบ สารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กอปรกับพัฒนาระบบงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. ขออนุมัติจัดประชุม ทบทวนการใช้งานระบบ สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและมีผลของทุน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ | ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเงินและบัญชี กอปรกับใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี | และทักษะไปปรับประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน | ง.บ. | - | - | - | ✓ | ✓ |
| | ๒. เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบ | ๒. กลุ่มเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค | ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวน การใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของหน่วยงาน | ผลผลิต การปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่ถูกต้อง | ตัวชี้วัดด้านปริมาณ ร้อยละ ๙๐ ของผู้ใช้งาน มีระดับความพึงพอใจต่อ ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กอปรกับ ไม่น้อยกว่า “ดี” (๓.๕๐ ขึ้นไป) | | | | | | |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน | | | | | | | | | | | |
| กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริม การสร้างบรรยากาศที่ดี ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์ | ๑. เพื่อให้ผู้ใช้บริการยอมรับการอบรม เข้าใจแนวคิด และวิธีการ พัฒนาจิต | บุคลากรกองทุนฯ เข้าใจ และประยุกต์ใช้จิตตปัญญา ในการฝึกสติและสมถิ | ๑. นำเสนอเรื่องของ การพัฒนาจิตแนวใหม่ ความสัมพันธ์ของการ พัฒนาศักยภาพการทำงาน ของตนเองการพัฒนาสติ ๓ ระดับ ในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร” | ผลผลิต บุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจการประยุกต์ใช้ จิตตปัญญาเพื่อฝึกสติ และสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่ง ในการทำงาน | ตัวชี้วัดด้าน ปริมาณ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ตามเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรม | บ.ท. | ✓ | - | - | - | - |
| | ๒. เพื่อให้เข้าใจถึง กระบวนการ และขั้นตอน ในการนำจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร | ให้เป็นส่วนหนึ่งของ การทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรเพื่อสร้าง ความรักและผูกพันต่อองค์กร | | | ตัวชี้วัดด้าน ปริมาณ ร้อยละ ๙๐ ของผู้ใช้ร่วม กิจกรรมนำจิตตปัญญา | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ | |
|-----------------|---|----------|--|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | <p>๓. เพื่อฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร</p> <p>๔. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตใจให้เป็นวิถีการทำงานและระบบ</p> | | <p>๒. ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติในการทำงาน (Practice) ซึ่งให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น</p> <p>๑) Mindfulness</p> <ul style="list-style-type: none"> - การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเรากำลังทำอะไร เป็นสิ่งที่ควรรี้อยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจ เรามีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น <p>๒) Self Awareness</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารับรู้ความเป็นตัวเองการจับความคิดตัวเองให้ได้ <p>๓) Self Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความคิดของตัวเอง <p>๔) Empathy</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับฟังพื้นฐานของความเข้าใจเปิดกว้างในการรับฟังเสียงความรู้สึก | <p>ผลลัพธ์</p> <p>บุคลากรกองทุนประยุกต์ใช้จิตปัญญาในการทำงาน ส่งผลชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ผูกพันต่อองค์กร</p> | <p>มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จทาง</p> <p>ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณที่ดี) คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๗๕.๐๐ (Very Happy))</p> | | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|---|---|--|--|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | <p>ของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุดคือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถพูด หรือแสดงออกได้ด้วยความรู้สึกริ๊งๆ”</p> <p>๕) Motivation</p> <p>- แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต</p> <p>๖) Leadership</p> <p>- ความเชื่อมั่นในตัวเราที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ</p> <p>๓. มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนามาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีองค์กร (VIO)</p> <p>๔. ประเมินผลกิจกรรม</p> <p>๕. สรุปและรายงานผล</p> | | | | | | | | |
| ๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA)) | <p>๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานฯ ของบุคลากร</p> | พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น | <p>๑. ตั้งคณะทำงาน</p> <p>๒. ศึกษา รวบรวม และจัดทำข้อมูล</p> <p>๓. ประชุมคณะทำงาน</p> <p>๔. เผยแพร่ข้อมูล</p> <p>เพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and</p> | <p>ผลผลิต</p> <p>บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริต และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน</p> | <p>ตัวชี้วัดนำ</p> <p>ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัดตาม</p> <p>ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> | บพ. | ✓ | - | - | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|---|---|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๓. กิจกรรมจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา | เพื่อสำรวจ และจัดทำ/ ทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา | พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานภายในกองทัพอากาศทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน | Transparency Assessment : ITA) ๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน การดำเนินงาน | ผลผลิต บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการ เพื่อพัฒนาและยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานให้สูงขึ้น | ตัวชี้วัดความเอื้อกัน ค่าคะแนนประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน สูงขึ้นมากกว่าปีก่อนหน้า | บพ. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๓. กิจกรรมจัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา | เพื่อสำรวจ และจัดทำ/ ทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา | พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและประเมิน ก่อนดำเนินการพัฒนา ๒. จัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหาร กองทัพอากาศ | ๑. สำรวจและประเมิน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก่อนดำเนินการพัฒนา ๒. จัดทำแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหาร กองทัพอากาศ | ผลผลิต หน่วยงานมีแนวทางการ สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผลผลิต มีการใช้ประโยชน์จาก แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และช่วยยกระดับ ความสัมพันธ์ของบุคลากร ดีขึ้น | ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงาน ภายในกองส่งเสริมการพัฒนา มีมือแรงงานใช้เป็นแนวทาง พัฒนาสร้างความสัมพันธ์ ตัวชี้วัดความเอื้อกัน - ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วม กิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม) - ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน | | | | | | |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลลัพธ์/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|---|--|--|---|--|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ๔. กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็น สำหรับปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำ/สร้างแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทั้งทักษะ และองค์ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคลังความรู้ที่จำเป็น และพร้อมใช้งาน สำหรับปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ทักษะและความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำแหล่งเรียนรู้/สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนา ทักษะและความรู้ สำหรับการพัฒนาความต้องการของกองทุนฯ ๓. เผยแพร่คลังความรู้ ให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์กองทุนฯ | ผลผลิต กองทุนมีการปรับปรุง องค์ความรู้ (Explicit Knowledge) ที่มีอยู่เดิม และเพิ่มเติม องค์ความรู้ที่ยังขาดอยู่ ตามความจำเป็นสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ บุคลากรใช้ประโยชน์ จากคลังความรู้ที่จัดทำ และประเมินผลลัพธ์ การใช้งาน | และผู้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าปีก่อน - ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน ตัวชี้วัดนำ จำนวนองค์ความรู้ที่กองทุน จัดทำ/จัดหาและเผยแพร่ แก่ผู้ปฏิบัติงานปีละ ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทุนฯ ศึกษาหรือใช้ ประโยชน์จากคลังความรู้ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ท้าทาย ระดับความพึงพอใจ ของผู้ใช้งานต่อคลังความรู้ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (๓.๕ ขึ้นไป) | บพ. | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ๔. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการ ความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุน พัฒนาศูนย์ข้อมูล | เพื่อให้บุคลากรกองทุน มีความรู้ความเข้าใจ ประเมินตนเอง และสามารถบริหารจัดการ ความเครียดหรือแก้ปัญหา เป็นลำดับตามสาเหตุ | ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองทุนให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน เพื่อการ ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | ๑. ติดตามประสานงาน สถานะการจัดอบรม และวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ | ผลผลิต บุคลากรได้รับการพัฒนา เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ความเครียดเพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดี | ตัวชี้วัดนำ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร เป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | บพ. | - | - | ✓ | - | - |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลลัพธ์/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|--|--|--|--|--|--|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม | | ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | ผลลัพธ์ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียด | ตัวชี้วัดความเต็มใจที่ขยาย ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (พิจารณาจากผลการประเมินความสุขในการทำงาน ภายหลังจากการเข้าร่วมโครงการ) | | | | | | |
| ๖. กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)* | เพื่อให้บุคลากรกองทุนสำรวจตนเอง ปรับแนวคิดและพัฒนาตนเองให้มีความสุขและมีสมดุลชีวิตในการทำงาน | ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) | ๑. จัดทำแบบประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน ๒. แจกให้บุคลากรของกองทุนดำเนินการสำรวจแบบประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน ๓. วิเคราะห์และสรุปผลสำรวจที่ได้จากการประเมิน ๔. จัดทำแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานโดยให้ผลสำรวจจากการทำงาน ๕. แจกเวียนแนวทางการพัฒนาความสุขและสมดุลชีวิตในการ | ผลลัพธ์ บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียด | ตัวชี้วัดน้ำ แนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานจัดทำแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดตาม ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานตามแนวทาง ตัวชี้วัดความเต็มใจที่ขยาย ผลการประเมินระดับความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม) | บพ. | - | - | - | ✓ | ✓ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ขั้นตอน | ผลผลิต/ผลลัพธ์ | ตัวชี้วัด | ผู้รับผิดชอบ | ปี ๖๖ | ปี ๖๗ | ปี ๖๘ | ปี ๖๙ | ปี ๗๐ |
|-----------------|--------------|----------|----------------------------------|----------------|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | ทำงานใช้แก้ปัญหาการ ของกองทุน | | | | | | | | |

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๗ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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) |
|--|--|
| ๑. วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน | ๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม) |
| ๒. พันธกิจ ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | ๒. พันธกิจ (เหมือนเดิม) |
| ๓. ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล | ๓. ประเด็นหลักที่ ๑ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) (เหมือนเดิม) (เหมือนเดิม) |
| ๔. ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน | ๔. ประเด็นหลักที่ ๒ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) (เหมือนเดิม) (เหมือนเดิม) |
| ๕. ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | ๕. ประเด็นหลักที่ ๓ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) (เหมือนเดิม) (เหมือนเดิม) |

ตารางที่ ๓ - ๘ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณปี | | | | |
|--|------------|---------|---------|---------|---------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | |
| ๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | √ | - | - | - |
| ๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) | - | √ | √ | √ | √ |
| ๓) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | - | √ | - | - |
| ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง | | | | | |
| ๔) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ | ๙๕๐,๘๐๐ | ๙๕๐,๘๐๐ | ๙๓๙,๐๐๐ | ๙๕๐,๘๐๐ | ๙๕๐,๘๐๐ |
| ๖) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๖๒๘,๑๕๐ | ๕๙๙,๘๐๐ | ๘๒๕,๕๕๐ | ๕๙๙,๘๐๐ | ๕๙๙,๘๐๐ |
| ๗) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล | √ | √ | √ | √ | √ |
| ๘) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล | ๘๗๑,๖๐๐ | ๙๘๕,๓๐๐ | ๙๘๕,๓๐๐ | ๘๗๑,๖๐๐ | ๘๗๑,๖๐๐ |
| ๙) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางปฏิบัติการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) | ๗๒๙,๒๐๐ | ๗๒๙,๒๐๐ | ๖๑๐,๙๐๐ | ๗๒๙,๒๐๐ | ๗๒๙,๒๐๐ |
| ๑๐) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ | - | √ | - | √ | - |
| ๑๑) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | - | √ | √ | √ |
| ๑๒) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์* | - | - | ๑๖๓,๖๐๐ | ๑๖๓,๖๐๐ | ๑๖๓,๖๐๐ |
| | | | | ๕,๗๐๐ | ๕,๗๐๐ |

| โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณปี | | | | |
|--|------------|-----------|-------------------|-----------|-----------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | | | | | |
| ๑๓) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ | √ | - | - | - | - |
| ๑๔) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA)) | √ | - | - | - | - |
| ๑๕) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | - | √ | √ | √ | √ |
| ๑๖) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | - | √ | √ | √ | √ |
| ๑๗) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน* | - | - | √ | - | - |
| ๑๘) กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)* | - | - | - | √ | √ |
| รวมทั้งสิ้น | ๓,๑๖๙,๗๕๐ | ๓,๒๖๔,๒๒๐ | ๓,๖๓๐,๕๕๐ | ๓,๓๑๖,๔๐๐ | ๓,๓๑๖,๔๐๐ |
| | | | ๑๖,๖๙๗,๓๒๐ | | |

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ โครงการ ดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ๓) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
- ๖) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- ๘) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดิจิทัล
- ๙) กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
- ๑๐) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๑๑) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๒) กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ๑๓) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์
- ๑๔) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)
- ๑๕) กิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๑๖) กิจกรรมจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๗) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบริหารจัดการความเครียด (Stress Management) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๘) กิจกรรมสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน (Happy work life and workplace)

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา โดยเป็นการจ้างงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบกิจการ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกจ้างกองทุนฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้ง สอดรับกับกระบวนการตามเป้าหมายของการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น 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) โดยเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ 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 ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์และตอบสนองการใช้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงานหรือระยะเวลา
- ๑๑.๒ ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุงมีความครบถ้วนสมบูรณ์
- ๑๑.๓ มีการนำฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเด็น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| 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 | หลัก | สนับสนุน | | | | | |
| ๑. ทบทวนฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ ที่มีอยู่เดิม ๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการเป็น HRIS (Human Resources Information System) โดยเพิ่มเติมข้อมูล ที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ เช่น อายุการทำงาน และอื่น ๆ ๓. นำเสนอฐานข้อมูลที่ได้รับปรับปรุง ให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานทราบ | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ ๑. ระบุถึงความสำเร็จ ของการปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากรกองทุนฯ ตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากร กองทุนฯ ที่ได้รับการปรับปรุง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ๓. มีการนำฐานข้อมูลบุคลากร ที่ได้รับการปรับปรุงไปใช้ ประโยชน์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | ๑. ตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ๓. จำนวนไม่น้อย กว่า ๒ ประเด็น | ๒๕ | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Human Resources Development Plan) ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากการกำหนดทิศทางการพัฒนารายบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสายอาชีพของตนเอง ทำให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมตามสมรรถนะที่กำหนดเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรายบุคคล และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนารายบุคคลขององค์กร

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

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเอง
๒. เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๔. เป้าหมาย

บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนารายบุคคล
- ๕.๒ จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล
- ๕.๓ แจกเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- 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

กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

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

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการ
บุคลากรในองค์กรในมิติต่าง ๆ ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร
มาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร
ในระยะยาว

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา
โดยเป็นการจ้างงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การให้เงินกู้ยืมและการให้
เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบการ เป็นต้น โดยเป็นการจ้างงานแบบต่อสัญญาจ้างงานเป็นรายปี
ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานอาชีพของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีอัตราการลาออกของลูกจ้าง
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานค่อนข้างสูง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกจ้างกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผน
อัตรากำลังได้อย่างชัดเจน และเกิดการพัฒนาศักยภาพของกองทุนอย่างมีทิศทาง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
จึงจัดกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดปัญหา
การลาออกของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกองทุน และพัฒนาระบบ
บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๑ ทบทวนสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรกองทุน

๕.๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนา (Training Road Map) ของบุคลากรกองทุน

๕.๒.๓ ศึกษาภาระเทียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

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

แผนดำเนินงานกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | น้ำหนัก | กำหนดแล้วเสร็จ | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | | |
|---|---|--------------------------|---------|----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|------|-------------|
| | | | | ต.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 | | | |
| ๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑. รายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเสร็จตามแผนงานและระยะเวลา | ๑. ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | หลัก | สนับสุน |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพนักงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานปรับตำแหน่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๒. ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๓๐ | | | | | | | | | | | | | | | ทุกกลุ่มงาน |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. สรุปผลและรายงานผล | ๓. ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนฯ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ | ๓. ตามแผนงานหรือระยะเวลา | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน ๔,๗๐๑ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง ข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับคดี ทุก 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

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 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไป ก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึก ซึ่งผู้ประกอบกิจการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น โดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีให้ผู้ประกอบกิจการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณีที่ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบกิจการนั้น ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น แต่หากผู้ประกอบกิจการไม่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ผู้ประกอบกิจการจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ประกอบกิจการจะต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก กรณีที่ผู้ประกอบกิจการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงาน ในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้อง รวมทั้งการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ให้ยื่นในรูปแบบเอกสาร ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

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

พัฒนาฝีมือแรงงานมีทั้งกรณียื่นในรูปแบบเอกสารและยื่นผ่านระบบ PRB e-Service ซึ่งผู้ประกอบการ จะมีการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ PRB e-Service เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงวิธีการยื่นแบบดังกล่าว ส่งผลให้ขั้นตอนการดำเนินงาน รูปแบบข้อมูลการจัดเก็บข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปตามวิธีปฏิบัติงานด้วย จึงส่งผลให้ยังคงมีประเด็นปัญหาในการ ปฏิบัติงานเกิดขึ้น อีกทั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะดำเนินการตรวจสอบรายงานการเงิน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี และมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งมอบอำนาจ ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๕ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม การพิจารณาค่าอุทธรณ์ การใช้มาตรการบังคับทางปกครอง ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอน วิธีการที่กฎหมายกำหนด กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานจึงจัดให้มีโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมิน เงินสมทบขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อชี้แจงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการคำนวณ เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเงินเพิ่มตามกฎหมาย

๓.๒ เพื่อชี้แจงการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อชี้แจงการดำเนินการ เกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่มในประเด็นการออกคำสั่ง ทางปกครอง การพิจารณาค่าอุทธรณ์และการใช้มาตรการบังคับทางปกครอง สำหรับผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจากการตรวจสอบ รายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๕ เพื่อชี้แจงระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเงินสมทบประเด็นปัญหา ที่พบบ่อย และข้อควรระวังสำหรับเจ้าหน้าที่

๓.๖ เพื่อชี้แจงประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ และแนวทางแก้ไขรวมถึงข้อควรระวังในการรับชำระเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวม ประมาณ 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

แผนดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

| 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. | หลัก | สนับสนุน | | | | | |
| ๑. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินงานโครงการ ๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีบรรยายและอภิปราย ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. สรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ๓. ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๘๐ ๓. ร้อยละ ๘๐ | ๑๐ ๓๐ ๓๐ ๑๐ ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตราและส่วนภูมิภาค 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

โครงการนักระชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

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 มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกึ่งฝีมือเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวกับการฝึก กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการนักระชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักระชาสัมพันธ์รู้กลยุทธ์ด้านการขายและการตลาด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ โดยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผู้บริหารของหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือรักษาราชการแทน) 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

แผนดำเนินงานโครงการนักประชาสัมพันธ์อาชีพการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

| กิจกรรมหลักโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายตัวชี้วัด | เป้าหมายตัวชี้วัด | 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 | | | | |
| ๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรม และวิทยากร | ๑. บุคลากร เป้าหมายเข้ารับ การอบรม | ๑๐ | ๑. ร้อยละ ๘๕ | ค.ค. | ↑ | | | | | | | | | | | | | บก. | สนับสนุน | | |
| | | | | พ.ย. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | ธ.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ | ๒. ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น | ๑๐ | ๒. ร้อยละ ๘๐ | ค.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | พ.ย. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | ธ.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. ดำเนินการอบรม | ๓. ผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน | ๓๐ | ๓. ร้อยละ ๘๐ | ค.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | พ.ย. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | ธ.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ประเมินผลโครงการ | | ๓๐ | | ค.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | พ.ย. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | ธ.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ | | ๒๐ | | ค.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | พ.ย. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | ธ.ค. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินงานและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริม เพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป

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

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ๓.๒ เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีที่ภาครัฐจะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกแจงและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ 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 หลักสูตรโดยมีวุฒิปับตรียืนยันผล)

๑๒. แผนดำเนินงาน

กิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๑. ความสอดคล้อง

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

๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรเนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่สำคัญ
ขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
ให้สูงขึ้น และลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่
มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการทบทวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีความสดใหม่
เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ดังนั้น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงาน
ด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom) ขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนแนวทาง
ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ
เพื่อสร้างทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันและถูกต้อง รวมทั้ง เพื่อลดข้อผิดพลาด
ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ โดยมีกำหนดการจัดประชุมจำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง
- ๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหา
ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจ
ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้ปฏิบัติงาน
ไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

๕.๓ จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท

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 บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
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) 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 ในการปฏิบัติงานที่พบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ รายงานผลการประชุมชี้แจงฯ ต่อผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

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 ยังรวมถึงการบริหารจัดการนำเป้าหมายด้านบุคลากรและเป้าหมายขององค์การมาบรรจบกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากส่งผลต่อการเติบโตขององค์การในระยะยาว

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุน 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) ของบุคลากรกองทัพบกพัฒนาฝีมือแรงงาน

| 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. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรม และวิทยากร | ๑. บุคลากรตามเป้าหมาย เข้ารับการฝึกและผ่านการฝึกอบรม | ๑. ร้อยละ ๘๐ | ๑๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ขออนุมัติโครงการ | ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น | ๒. ร้อยละ ๙๐ | ๓๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. ดำเนินการอบรม | ๓. ผู้ผ่านกรฝึกอบรม นำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน | ๓. ร้อยละ ๑๐๐ | ๓๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ประเมินผลโครงการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ | | | ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

กิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
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 การบันทึก
รายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม
ข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายใน

ของกองทุนอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

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

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดประชุมทบทวนการใช้งานครมระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการมีเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

| 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. ขออนุมัติจัดประชุมทบทวนการใช้งานครมระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการมีเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ | ๑. ผู้เข้าร่วมประชุมตามเป้าหมาย | ๑. ร้อยละ ๘๐ | ๒๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนการใช้งานครมระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการมีเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ | ๒. หน่วยงานส่วนภูมิภาคมีการใช้งานผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน | ๒. ร้อยละ ๘๐ | ๕๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประชุม | ๓. ผู้ใช้งานมีระดับความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า "ดี" (๓.๕๐ ขึ้นไป) | ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน | ๒๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 ไม่ว่าจะเป็นคนเชื่อชาติศาสนาใดหรืออยู่ในสถานที่ทำงานใด ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิถีองค์กรทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต
- ๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร
- ๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร
- ๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิถีการทำงานและระบบขององค์กร

๔. เป้าหมาย

บุคลากรกองทุนฯ เข้าใจและประยุกต์ใช้จิตตปัญญาในการฝึกสติและสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งในระดับบุคคล 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 มีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารับรู้ความเป็นตัวเอง 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 | 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. นำเสนอชี้แจงการดำเนินงานกิจกรรม ๒. ฝึกปฏิบัติ ๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน ๔. ประเมินผลกิจกรรม ๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ ๑. บุคลากรตามเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ๓. ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ประเด็นวัดความสุข Happy Soul (จิตวิญญาณดี)) | ๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๙๐ ๓. คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๕.๐๐ (Very Happy) | ๒๐ ๒๐ ๒๐ ๒๐ ๒๐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 การแสดงความพร้อมรับผิดชอบ ทั้งด้านการบริหารและการทำงาน การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลพินิจตามหลักกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ ตลอดจนจนระบบและกลไกการปราบปรามการทุจริตหรือการกระทำผิดกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ มาตรการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน
๓.๒ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร

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

แผนดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

| 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. ตั้งคณะทำงาน | ๑. บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ๒. บุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน | ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๙๐ ๓. ค่าคะแนนสูงขึ้นกว่าปีก่อนหน้า | ๒๐ | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล | | | | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓. ประชุมคณะทำงาน | | | | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึก | | | | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) | | | | → | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน | | | 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

มีการใช้ประโยชน์จากแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และช่วยให้ระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรดีขึ้น

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 ผลการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยปีก่อน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำแนวทางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

| กิจกรรมหลักของโครงการ | ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ | 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. สำรวจและประเมินความสัมพันธภาพภายในองค์กรก่อนดำเนินการ ๒. จัดทำแนวทางพัฒนาการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหารกองฯ | ๑. แนวทางการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ ผู้เกี่ยวข้อง ๒. หน่วยงานภายในกอง ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานใช้เป็นแนวทาง พัฒนาสร้างความสัมพันธ์ ๓. ปี ๒๕๖๗ ผลการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | ๑. ตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ๓. มีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรม เทียบกับก่อนเข้าร่วม กิจกรรม) ๔. มีค่ามากกว่าปีก่อน ๕. มีค่ามากกว่า ค่าเฉลี่ยปีก่อน | ๒๐ ๔๐ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. ประเมินความสัมพันธภาพใน องค์กรหลังดำเนินการ ๕. สรุปผลการดำเนินการกิจกรรม และรายงานต่อผู้บริหารกองฯ เพื่อให้ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ | ๔. ปี ๒๕๖๘ ผลการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ๕. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ผลการประเมินความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา | ๑๐ 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 ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องจำเป็น และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต 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

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 โดยแสดงให้เห็นว่าสุขภาพจิตเป็นความท้าทายและทุกภาคส่วนต้องให้ความสนใจและเร่งหาทางรับมือเพื่อไม่ให้สังคมไทยต้องเผชิญกับผลกระทบด้านสุขภาพจิตอย่างรุนแรงในอนาคต

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 ติดต่อบริษัทประกันสุขภาพและวิทยากร
- 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

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 แจ้งให้บุคลากรของกองทุนดำเนินการสำรวจแบบประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน

๕.๓ วิเคราะห์และสรุปผลสำรวจที่ได้จากการประเมิน

๕.๔ จัดทำแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานโดยใช้ผลสำรวจจากการประเมินความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรของทุนในการพัฒนาสุขภาวะองค์กรของหน่วยงาน

๕.๕ แจกแจงแผนแนวทางการพัฒนาความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรของกองทุน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - สิงหาคม

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

กองทุนมีแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากร

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนใช้ประโยชน์จากแนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ แนวทางการสร้างความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานจัดทำแล้วเสร็จและเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง

๑๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานตามแนวทางฯ

๑๑.๓ ผลการประเมินระดับความสุขและสมดุลชีวิตในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้น (หลังเข้าร่วมกิจกรรมเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม)

๑๒. แผนดำเนินงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร
ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

| รายการ | ผลการทบทวน (ร้อยละ) | |
|---|---------------------|-----------------|
| | คงเดิม | เสนอปรับเปลี่ยน |
| วิสัยทัศน์ | | |
| บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน | ๑๐๐ | - |
| พันธกิจ | | |
| ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ | ๑๐๐ | - |
| ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน | ๑๐๐ | - |
| ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | ๑๐๐ | - |
| วัตถุประสงค์ | | |
| ๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน | ๑๐๐ | - |
| ๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐๐ | - |
| เป้าหมายหลัก | | |
| ๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน | ๑๐๐ | - |
| ๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐๐ | - |
| ๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน | ๑๐๐ | - |
| ผลผลิต | | |
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ | ๑๐๐ | - |
| ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบความสำเร็จ | ๑๐๐ | - |
| ๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร | ๑๐๐ | - |
| ผลลัพธ์ | | |
| ๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐๐ | - |
| ๒. ผลผลิตของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน | ๑๐๐ | - |
| ๓. กองทุนมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑๐๐ | - |
| ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ | | |
| ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล | ๑๐๐ | - |
| ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน | ๑๐๐ | - |
| ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | ๑๐๐ | - |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน | ๑๐๐ | - |
| กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล | ๑๐๐ | - |

ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

| รายการ | ค่าเฉลี่ย |
|--|-----------|
| จุดแข็ง (Strengths) | |
| ๑. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ | ๔.๒๓ |
| ๒. กองทุนมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ระบบ OCSC Learning Space ของ กพ. เป็นต้น | ๔.๒๐ |
| ๓. กองทุนมีการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ | ๔.๑๖ |
| จุดอ่อน (Weaknesses) | |
| ๑. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจรตามหลักการของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) | ๔.๑๓ |
| ๒. กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจร | ๔.๑๗ |
| ๓. บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพียงพอต่อการรองรับการดำเนินงานในอนาคตของกองทุน | ๔.๐๓ |
| ๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของกองทุนอาจส่งผลให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลกรดังกล่าว และนำไปสู่อัตราการลาออก (Turnover rate) ในระดับสูงในอนาคต | ๔.๔๑ |
| ๕. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทำให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงาน ของกองทุนในอนาคต | ๔.๓๕ |
| ๖. กองทุนยังขาดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้ (KM) ในการพัฒนาประสิทธิภาพ หรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน | ๔.๒๙ |
| โอกาส (Opportunities) | |
| ๑. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล | ๔.๒๒ |
| ๒. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติ การดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ | ๔.๒๖ |
| อุปสรรค (Threats) | |
| ปัจจัยด้านความต้องการ ผลตอบแทน และสวัสดิการขององค์กรเอกชนที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วย ส่งผลให้กองทุนฯ มีข้อจำกัดด้านการดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงาน | ๔.๓๙ |

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ควรเพิ่มสวัสดิการให้กับลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดความผูกพันในการทำงานกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เพื่อลดปัญหาอัตราการลาออก (Turnover Rate) ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ไม่มี