



แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑-๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๑-๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๑-๒
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ.....	๑-๓
๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ.....	๑-๓
บทที่ ๒ การทบทวนผลการดำเนินงาน	๒-๑
๒.๑ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓.....	๒-๒
ด้านที่ ๑ ด้านการเงิน.....	๒-๓
ด้านที่ ๒ ด้านการสนองประโยชน์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	๒-๔
ด้านที่ ๓ ด้านการปฏิบัติการ.....	๒-๖
ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน.....	๒-๙
ด้านที่ ๕ ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง.....	๒-๒๐
ด้านที่ ๖ ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง.....	๒-๒๘
๒.๒ การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๓๑
๒.๓ ผลการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๕๐
บทที่ ๓ การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑
๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓-๑
๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓-๒
๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๓-๒
๓.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ.....	๓-๔
๓.๕ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒).....	๓-๕
๓.๖ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓-๕
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).....	๓-๖
๓.๘ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).....	๓-๗
๓.๙ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๘
๓.๑๐ ระบบราชการไทย ๔.๐.....	๓-๑๐
๓.๑๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๓-๑๑
๓.๑๒ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๑๒
๓.๑๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๑๓

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑
๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๒
๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๒
๔.๓ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๒
๔.๔ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๓
๔.๕ วิสัยทัศน์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๓
๔.๖ พันธกิจแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๓
๔.๗ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง.....	๔-๕
บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปี	๕-๑
๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๕-๑
๕.๒ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๕-๒๙
๕.๓ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๓๓
๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๓๔
๑. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๕-๓๔
๒. กิจกรรมจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๓๙
๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๕-๔๓
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๔๙
๕. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๕๓
๖. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....	๕-๕๗
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพ ด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint.....	๕-๖๒
๘. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ.....	๕-๖๗
๙. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน.....	๕-๗๑
๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๕-๗๕
๑๑. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๘๑
๑๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ.....	๕-๘๖
๑๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๙๒
๑๔. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค.....	๕-๙๗

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒-๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๓๘
ตารางที่ ๒-๒	ข้อมูลการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๓๙
ตารางที่ ๒-๓	ข้อมูลความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๓๙
ตารางที่ ๒-๔	ข้อมูลการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปี	๒-๔๐
ตารางที่ ๒-๕	ข้อมูลเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๔๐
ตารางที่ ๒-๖	ข้อมูลการนำเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้เรื่องใด	๒-๔๐
ตารางที่ ๒-๗	ข้อมูลกองทุนควรให้ลูกจ้างกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือไม่	๒-๔๑
ตารางที่ ๒-๘	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๔๓
ตารางที่ ๒-๙	ข้อมูลการรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๔๔
ตารางที่ ๒-๑๐	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๔ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๔
ตารางที่ ๒-๑๑	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๕ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๕
ตารางที่ ๒-๑๒	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๖ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๕
ตารางที่ ๒-๑๓	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๗ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๕
ตารางที่ ๒-๑๔	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๘ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๖
ตารางที่ ๒-๑๕	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๙ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๖
ตารางที่ ๒-๑๖	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๑๐ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๗
ตารางที่ ๒-๑๗	ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน หลักเกณฑ์ตามประกาศข้อ ๑๑ มีความเหมาะสมหรือไม่	๒-๔๗
ตารางที่ ๒-๑๘	ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่	๒-๔๘
ตารางที่ ๒-๑๙	ข้อมูลช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารการบริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๒-๔๘
ตารางที่ ๔-๑	ผลสรุปการระดมความคิดเห็น สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๑
ตารางที่ ๕-๑	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๕-๔
ตารางที่ ๕-๒	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๕-๒๐
ตารางที่ ๕-๓	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๕-๒๔

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒-๕๖
ภาพที่ ๒-๒ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕)...	๒-๕๗
ภาพที่ ๔-๑ กรอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕) กับยุทธศาสตร์/แผนต่าง ๆ.....	๔-๔
ภาพที่ ๕-๑ ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕)...	๕-๑๕
ภาพที่ ๕-๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕).....	๕-๑๖
ภาพที่ ๕-๓ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๑๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

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

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

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

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

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

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

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

๑.๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

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

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

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

๑.๕.๙ สื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

บทที่ ๒

การทบทวนผลการดำเนินงาน

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

๑. กองทุนฯ ควรทบทวนความจำเป็นของการดำรงอยู่ของกองทุนฯ เนื่องจากมีการกำหนดแผนการปล่อยกู้้น้อยกว่าปีบัญชีที่ผ่านมา ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจของทุนหมุนเวียนประเภทเพื่อการกู้ยืม

๒. กองทุนฯ ควรจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ประกอบการที่ส่งเงินสมทบเป็นลำดับแรก เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวถือเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด

๓. แม้ว่าผลการดำเนินงานในปี ๒๕๖๓ กองทุนฯ จะสามารถดำเนินการให้กู้ยืมเงินได้ตามเป้าหมาย แต่กองทุนฯ ควรมีการทบทวนวงเงินที่มีการอนุมัติให้กู้ยืมและอุดหนุนเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงานในการเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงาน เข้าสู่มาตรฐานสากลและการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

๔. กองทุนฯ ควรมีการบริหารจัดการและหมุนเวียนเงินที่เป็นรายได้จากการจัดเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อกองทุนฯ สูงสุด

๒.๑ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๓					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	คะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
๑. การเงิน		๑๐							๓.๙๒๙๖	
๑.๑ จำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน										
๑.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๔	๙๐	๙๒.๕๐	๙๕	๙๗.๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
๑.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๖	๙๐	๙๒.๕๐	๙๕	๙๗.๕๐	๑๐๐	๙๕.๕๔	๓.๒๑๖๐	๐.๑๙๓๐
๒. การสนองประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		๒๐							๔.๘๗๕๐	
๒.๑ การพัฒนาฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ การประเมิน ผลลัพธ์ และผลกระทบของทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕	๔.๕๐๐๐	๐.๒๒๕๐
๒.๒ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		๑๕								
๒.๒.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๘	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖.๐๕	๕.๐๐๐๐	๐.๔๐๐๐
๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๗	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๗.๒๑	๕.๐๐๐๐	๐.๓๕๐๐
๓. การปฏิบัติการ		๓๕							๔.๙๗๑๗	
๓.๑ ความสำเร็จของการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๙๓๔๐	๔.๙๓๔๐	๐.๗๔๐๑
๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๗๕๐๐
๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน		๑๕							๔.๓๕๘๓	
๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๔๕๐๐	๔.๔๕๐๐	๐.๒๒๒๕
๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๖๒๕๐	๓.๖๒๕๐	๐.๑๘๑๓
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุน หมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง		๑๐							๔.๖๐๔๒	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕๐๐๐	๔.๕๐๐๐	๐.๒๒๕๐
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๗๐๘๓	๔.๗๐๘๓	๐.๒๓๕๔
๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง		๑๐							๔.๗๒๗๕	
๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๕						๔.๔๕๕๐	๔.๔๕๕๐	๐.๒๒๒๘
(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ร้อยละ	๒.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๑๒๕๐
(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวมประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ร้อยละ	๒.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๙๗.๘๒	๓.๙๑๐๐	๐.๐๙๗๗
๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
น้ำหนักรวม		๑๐๐							คะแนนรวม	๔.๖๙๕๐

๑. ด้านการเงิน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ อยู่ที่ “ระดับ ๓.๙๒๙๖” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ จำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๔	๙๐	๙๒.๕๐	๙๕	๙๗.๕๐	๑๐๐	๑๐๐

ผลการประเมิน

พิจารณาจากร้อยละของจำนวนเงินที่กองทุนฯ ได้ให้กู้ยืมภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ เทียบกับวงเงินให้กู้ยืมที่ได้รับอนุมัติ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อนุมัติวงเงินเพื่อให้กู้ยืม รวมทั้งสิ้น ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยกองทุนฯ ต้องสรุปผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในอดีตนำมาจัดทำรายงานวิเคราะห์กลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาและความต้องการของประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในปีถัดไป รวมทั้งผู้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ในปีบัญชี ๒๕๖๓ ต้องมีทั้งผู้กู้ยืมเงินรายเก่าและผู้กู้ยืมเงินรายใหม่ ซึ่งไม่เคยกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ มาก่อนด้วย

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ สามารถให้กู้ยืมเงิน และทำสัญญา รวมทั้งจ่ายเงินกู้ยืมให้แก่ผู้ได้รับอนุมัติ จำนวน ๔๖ ราย เป็นเงินจำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อเทียบกับวงเงินที่ได้รับอนุมัติคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยเป็นผู้กู้รายใหม่ จำนวน ๒๒ ราย และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในอดีตนำมาจัดทำรายงานวิเคราะห์กลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาและความต้องการของประเทศ โดยมีการจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ กลุ่ม ตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย หนุนยนต์เพื่ออุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ และการแปรรูปอาหาร จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (น้ำหนักร้อยละ ๖)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๖	๙๐	๙๒.๕๐	๙๕	๙๗.๕๐	๑๐๐	๙๕.๕๔

ผลการประเมิน

พิจารณาจากร้อยละของจำนวนเงินที่กองทุนฯ ได้ให้การช่วยเหลือหรืออุดหนุนภายในปีบัญชี ๒๕๖๓ เทียบกับวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับอนุมัติประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อนุมัติวงเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุน รวมทั้งสิ้น ๓๕,๓๗๖,๐๐๐ บาท

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ จำนวน ๓๓,๗๙๖,๕๕๕.๓๙ บาท เมื่อเทียบกับวงเงินที่ได้รับอนุมัติคิดเป็นร้อยละ ๙๕.๕๔ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๒๑๖๐ คะแนน

๒. ด้านการสนองประโยชน์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๘๗๕๐” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๑ การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	จัดทำรายงานการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	จัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๗๕ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	ทุนหมุนเวียนดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สำเร็จร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมด	๔.๕

ผลการประเมิน

พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของทุนหมุนเวียน เพื่อจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงินสำหรับใช้ในการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของทุนหมุนเวียนได้แล้วเสร็จ

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ มีการจัดทำรายงานการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและผลกระทบของกองทุนฯ รวมถึงแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกองทุนฯ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยกองทุนฯ สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ ๑ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด และบรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สำเร็จร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมด จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์และผลกระทบที่กองทุนฯ กำหนดยังไม่สามารถวัดประเมินผลได้ จึงปรับลดคะแนนคุณภาพลง ๐.๕๐๐๐ คะแนน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๔.๕๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (น้ำหนักร้อยละ ๑๕) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ ผู้ชอู้ยืมเงินกองทุนฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๒.๑ ผู้ชอู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๘	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖.๐๕

ผลการดำเนินงาน

พิจารณาจากความพึงพอใจของผู้ชอู้ยืมเงินกองทุนฯ ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดเทียบกับจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ชอู้ยืมเงินกองทุนฯ จำนวน ๗๖ ราย ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมากที่สุด จำนวน ๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๕ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (น้ำหนักร้อยละ ๗)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๗	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๗.๒๑

ผลการดำเนินงาน

พิจารณาจากความพึงพอใจของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดเทียบกับจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ๑,๐๑๖ ราย ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมากที่สุด จำนวน ๙๐๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๑ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๓. ด้านการปฏิบัติการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๙๗๑๗” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ความสำเร็จของการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๑ ความสำเร็จของการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ	ระดับ	๑๕	ติดตามสถานประกอบกิจการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐ และมีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ ร้อยละ ๕๐	ติดตามสถานประกอบกิจการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๕ และมีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ ร้อยละ ๖๐	ติดตามสถานประกอบกิจการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐ และมีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ ร้อยละ ๗๐	ติดตามสถานประกอบกิจการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๕ และมีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ ร้อยละ ๘๐	ติดตามสถานประกอบกิจการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ และมีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ ร้อยละ ๙๐	๔.๙๗๑๗

ผลการดำเนินงาน

พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนเร่งรัดติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ รวมทั้ง มีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ

ปีบัญชี ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้เห็นชอบแผนเร่งรัดติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดกิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ก่อนเริ่มดำเนินการที่ชัดเจน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และมีการติดตามสถานประกอบกิจการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้จำนวน ๑,๓๐๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีสถานประกอบกิจการที่ได้มีการติดตามภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ จำนวน ๘๓๘ แห่ง จาก ๙๔๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๘ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๙๗๑๗ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๕	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จร้อยละ ๘๐	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จร้อยละ ๙๐	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐ และมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามแผนงานฯ หรือระยะเวลา)	ผ่านเกณฑ์การประเมินผล ระดับ ๓ รวมทั้งมีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๕๐ (ตามแผนงานฯ หรือระยะเวลา)	ผ่านเกณฑ์การประเมินผล ระดับ ๓ รวมทั้งมีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ (ตามแผนงานฯ หรือระยะเวลา)	๕

ผลการดำเนินงาน

พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยแผนปฏิบัติการฯ กำหนดให้มีโครงการ จำนวน ๕ โครงการ และกิจกรรม จำนวน ๒ กิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่นายจ้างบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนฯ
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนฯ
๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนฯ
๕. โครงการเพิ่มทักษะนักรักษาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนฯ
๖. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ
๗. กิจกรรมจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนฯ

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมดังกล่าว ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายทั้ง ๗ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยผลการดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมายครบถ้วน รวมถึงมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ	ระดับ	๑๕	ทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนฯ ของสถานประกอบกิจการ	จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (ระยะยาว ๓ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งครอบคลุมถึงการทบทวนกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ	แผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (แผนระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓	ผ่านเกณฑ์การประเมินผลระดับ ๓ และมีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้สำเร็จร้อยละ ๑๐๐	ผ่านเกณฑ์การประเมินผลระดับ ๔ รวมทั้งมีผลการดำเนินงานที่เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๕๐ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เสนอต่อคณะกรรมการฯ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๓	๕

ผลการดำเนินงาน

พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (ระยะยาว ๓ ปี)

ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ มีการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนฯ ของสถานประกอบกิจการ และจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (ระยะยาว ๓ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ รวมถึงแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งครอบคลุมถึงการทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีแผนงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ทั้งหมด ๑ แผนงาน (๒ กิจกรรม) โดยสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย ๑ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายครบถ้วน รวมถึงมีผลการดำเนินงานที่เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ และเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๔. ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๓๕๘๓” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๑ การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๔๕๐๐
๑. สภาพแวดล้อมการ ควบคุมภายใน	ระดับ	๗	มีการระบุ ช่องทาง รับข้อร้องเรียน และมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายปี	มีการระบุ ช่องทาง รับข้อร้องเรียน และเสนอ แนวทางแก้ไข พร้อมทั้ง มีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายปี	มีการระบุ ช่องทาง รับข้อร้องเรียน และมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายไตรมาส	มีการระบุ ช่องทาง รับข้อร้องเรียน และเสนอแนว ทางแก้ไข พร้อมทั้งมีการ จัดทำรายงาน สรุปนำเสนอ เป็นรายไตรมาส	มีการระบุ ช่องทาง รับข้อร้องเรียน และเสนอแนว ทางแก้ไข พร้อมทั้งมีการ จัดทำรายงาน สรุปนำเสนอ เป็นรายเดือน	๕.๐๐๐๐
๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ การบริหารความเสี่ยง	ระดับ	๘	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง	ทุนหมุนเวียน อยู่ระหว่าง จัดทำ/ทบทวน คู่มือการบริหาร ความเสี่ยง	คู่มือการบริหาร ความเสี่ยง ของ ทุนหมุนเวียน แล้วเสร็จ โดยมี องค์ประกอบ ที่ดีของคู่มือ ครบถ้วน	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง ผ่านความ เห็นชอบ จาก คณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน	ครบถ้วนตาม ระดับ ๔ และเผยแพร่ คู่มือการบริหาร ความเสี่ยง ให้กับผู้บริหาร และพนักงาน ในองค์กร	๕.๐๐๐๐
๓. การระบุความเสี่ยงระดับ องค์กร	ระดับ	๑๕	มีการระบุ ปัจจัยเสี่ยง ระดับองค์กร แต่ไม่สอดคล้อง กับกระบวนการ ควบคุมภายใน	มีการระบุ ปัจจัยเสี่ยง ระดับองค์กร โดยมีเกณฑ์ การพิจารณา ระบบ การควบคุม ภายในที่ เพียงพอควบคู่ ไปกับการระบุ ความเสี่ยง ระดับองค์กร	ครบถ้วนตาม ระดับ ๒ และการระบุ ปัจจัยเสี่ยง ระดับองค์กร ได้พิจารณาถึง ระดับความเสี่ยง ที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการ ควบคุมภายใน	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และปัจจัยเสี่ยง ระดับองค์กร มีความเชื่อมโยง กับเป้าหมาย ประจำปีของ ทุนหมุนเวียน	ครบถ้วนตาม ระดับ ๔ และสามารถ แสดงถึง ความเชื่อมโยง ระหว่าง ปัจจัยเสี่ยง ที่เหลืออยู่ใน ปีก่อนหน้า กับปีที่ประเมิน ได้ชัดเจน	๕.๐๐๐๐
๔. การประเมินความรุนแรง ของความเสี่ยงระดับองค์กร (ระดับความรุนแรง = โอกาส x ผลกระทบ)	ระดับ	๑๕	ไม่มีการประเมิน ระดับ ความรุนแรง ของความเสี่ยง ระดับองค์กร	มีการประเมิน เฉพาะโอกาส หรือผลกระทบ ของความเสี่ยง ระดับองค์กร	มีการประเมิน ทั้งโอกาส และผลกระทบ ครบทุก ความเสี่ยง ระดับองค์กร	มีการประเมิน ทั้งโอกาส และผลกระทบ ครบทุก ความเสี่ยง ระดับองค์กร โดยใช้ ฐานข้อมูลของ ทุนหมุนเวียน ในการพิจารณา	ครบถ้วน ตามระดับ ๔ รวมถึง มีการจัดทำ แผนภาพ ความเสี่ยง ระดับองค์กร (Risk Profile)	๓.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕. การตอบสนองความเสี่ยง	ระดับ	๑๕	ไม่มีการกำหนด แผนงาน การบริหาร ความเสี่ยง	มีการกำหนด แผนงาน การบริหาร ความเสี่ยง มากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของระดับองค์กร	มีการกำหนด แผนบริหาร ความเสี่ยง ครบทุก ปัจจัยเสี่ยง ระดับองค์กร	มีการกำหนด แผนบริหาร ความเสี่ยง ครบทุก ปัจจัยเสี่ยง ระดับองค์กร โดยมีการ วิเคราะห์ Cost-Benefit ในแต่ละ ทางเลือก	ครบถ้วนตาม ระดับ ๔ รวมถึง แผนบริหาร ความเสี่ยง ผ่านความ เห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียน	๕.๐๐๐๐
๖. กิจกรรมการควบคุม ภายใน	ระดับ	๑๐	ไม่มีการสอบ ทานรายงาน	มีการสอบทาน รายงาน ทางการเงิน หรือที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุกไตรมาส	มีการสอบทาน รายงาน ทางการเงิน และที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุกไตรมาส	มีการสอบทาน รายงาน ทางการเงิน และที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุกไตรมาส และมีการสอบ ทานที่มีความถี่ มากกว่า รายไตรมาส	มีการสอบทาน รายงาน ทางการเงิน และที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบ ๑๒ เดือน	๕.๐๐๐๐
๗. สารสนเทศ และการ สื่อสาร	ระดับ	๒๕	ไม่สามารถ ดำเนินงาน ตามแผนบริหาร ความเสี่ยงได้	สามารถ ดำเนินงาน ตามแผนบริหาร ความเสี่ยงได้ มากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของแผน	ดำเนินงาน ตามแผนบริหาร ความเสี่ยง ได้ครบถ้วน ครบทุก ปัจจัยเสี่ยง	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และความเสี่ยง ระดับองค์กร ลดลงได้ มากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมาย รวมตามแผน ความเสี่ยง	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และระดับ ความรุนแรง ของปัจจัยเสี่ยง ทุกปัจจัยเสี่ยง สามารถลดลง ได้ตาม เป้าหมาย ที่กำหนด	๔.๐๐๐๐
๘. การติดตามผล และการประเมินผล	ระดับ	๕						
(๑) การประเมินผล การควบคุมภายในของ หน่วยงานตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังฯ		๒	ไม่มีการประเมิน ผลการควบคุม ภายใน ของหน่วยงาน	-	มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายใน ของหน่วยงาน แต่ไม่ครบถ้วน ตามภารกิจของ ทุนหมุนเวียน	-	มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายใน ของหน่วยงาน ครบถ้วนตาม ภารกิจของ ทุนหมุนเวียน	๕.๐๐๐๐
(๒) การส่งรายงาน การประเมินผลการควบคุม ภายใน ตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังฯ	ระดับ	๒	ไม่ส่งผล การประเมิน/ ส่งผลการ ประเมินล่าช้า กว่ากำหนดเวลา	-	-	-	ทันตาม กำหนดเวลา (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่สิ้นปี บัญชี)	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับ					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๓) การสอบทาน การประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน	ระดับ	๑	ไม่มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุม ภายในของผู้ ตรวจสอบภายใน	-	มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุม ภายในของผู้ ตรวจสอบภายใน	-	มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุม ภายใน และมี แนวทางใน การปรับปรุง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การดำเนินการ ตามข้อเสนอแนะ ของผู้ตรวจสอบ ภายใน	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยงกำหนดประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๗)

ทุนหมุนเวียนมีการระบุช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ได้แก่ ร้องเรียนโดยตรงกับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ผู้รับผิดชอบ เว็บไซต์ กล้องแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ทุนหมุนเวียนมีการรายงานสรุปข้อร้องเรียนเป็นรายเดือน ครบ ๑๒ เดือน และนำเสนอต่อผู้บริหารทุนหมุนเวียนผ่านการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ ๘)

ทุนหมุนเวียนได้จัดทำ/ทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยง โดยมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ดังนี้

๑) โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

๒) นโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง

๓) การระบุความเสี่ยง

๔) การระบุถึงระดับความรุนแรงและการจัดลำดับความเสี่ยงจากผลการวิเคราะห์ความเสียหายข้างต้น

๕) การกำหนด/คัดเลือกวิธีการจัดการต่อความเสี่ยงที่ระบุไว้ โดยพิจารณาถึงผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้ (Cost - Benefit) และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) ขององค์กร

๖) การทำรายงานการบริหารความเสี่ยงและการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง

คู่มือการบริหารความเสี่ยงผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และมีการเผยแพร่คู่มือการบริหารความเสี่ยง ผ่านหนังสือเวียน แจ้งให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและบุคลากรทราบ เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่า ระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๓. การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ทุนหมุนเวียนมีการระบุความเสี่ยงระดับองค์กรที่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของ COSO ERM ที่แบ่งออกเป็น Strategic Risk/Operational Risk/Financial Risk/Compliance Risk ในปีบัญชี ๒๕๖๓ มีการประเมินความเสี่ยงรวม ๔ ความเสี่ยง ซึ่งมีการระบุความเสี่ยงที่สอดคล้องกับกระบวนการควบคุมภายใน ซึ่งทุนหมุนเวียนได้พิจารณาถึงระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการควบคุมภายใน และได้คัดเลือกความเสี่ยงระดับองค์กรเฉพาะที่ระดับความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง สูง และสูงมาก เป็นความเสี่ยงระดับองค์กร จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๔. การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ทุนหมุนเวียนมีการประเมินระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยโอกาส และผลกระทบที่จะเกิดต่อความเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง เช่น

ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ระดับความรุนแรง
๑. การปรับปรุงระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ	C , O	สูงมาก
๒. สถานประกอบกิจการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่เป็นไปตามสัญญาคุ้มเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)	C , O	สูงมาก
๓. สถานประกอบกิจการที่มาแสดงตนว่าอยู่ในข่ายบังคับฯ ในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ครบ	C , O	สูงมาก
๔. การบริหารจัดการฐานข้อมูลลูกหนี้กองทุนฯ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙	C , O	สูงมาก

ซึ่งทุนหมุนเวียนได้จัดทำตารางการกำหนดระดับโอกาส และผลกระทบ เป็นรายความเสี่ยงโดยประเมินสถานะความรุนแรงต้นปี และความรุนแรงที่คาดหวัง ณ สิ้นปี แต่ยังไม่มีการใช้ฐานข้อมูลในการพิจารณาเพื่อกำหนดโอกาสและผลกระทบในแต่ละระดับ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนน

๕. การตอบสนองความเสี่ยง (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ครอบคลุมความเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับของปัจจัยเสี่ยง ทั้งนี้ สำหรับแผนบริหารความเสี่ยง จะคัดเลือกเฉพาะความเสี่ยงปานกลาง และสูงมากเท่านั้น เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ๔ ปัจจัยเสี่ยง นอกจากนี้ทุนหมุนเวียน ได้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ (Cost-Benefit) ของทั้ง ๔ ปัจจัยเสี่ยง โดยแผนบริหารความเสี่ยงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๖. กิจกรรมการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและผู้บริหารระดับรองมีการสอบทานรายงานด้านการเงิน และสอบทานรายงานที่ไม่ใช่การเงิน เป็นรายไตรมาสครบทุกไตรมาส และรายเดือนครบทั้ง ๑๒ เดือน ผ่านการสอบทานรายงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

รายงานทางการเงิน เช่น รายงานการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ผลการดำเนินงานทางการเงิน งบการเงินเบื้องต้น งบแสดงสถานะการเงิน เป็นต้น

รายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน เช่น ผลการดำเนินงานตามภารกิจ ตัวชี้วัดทุนหมุนเวียนที่สำคัญ เป็นต้น จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๗. สารสนเทศและการสื่อสาร (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยง จำนวน ๔ แผนงาน สามารถดำเนินการตามแผนดังกล่าวได้แล้วเสร็จทั้ง ๔ แผนงาน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของแผนบริหารความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และความเสี่ยงระดับองค์กรลดลงได้มากกว่าร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมายรวมตามแผนความเสี่ยง จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๘. การติดตามผลและการประเมินผล (น้ำหนักร้อยละ ๕) ในปีบัญชี ๒๕๖๓ ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) การประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ (ระดับฝ่าย/หน่วยงานภายใน) (น้ำหนักร้อยละ ๒)

ทุนหมุนเวียนมีการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน ครบถ้วนตามภารกิจของทุนหมุนเวียน ตามแบบ ปค.๕ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

(๒) การส่งรายงานการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานต้นสังกัดของทุนหมุนเวียน สามารถจัดส่งรายงานการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ ให้กระทรวงแรงงานทันตามกำหนดเวลา (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่สิ้นปีบัญชี) จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

(๓) การสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๑)

ทุนหมุนเวียนได้รับการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในจากผู้ตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีแนวทางในการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ ของผู้ตรวจสอบภายใน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๔.๔๕๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

กรณีที่ ๒ ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓	
			๑	๒	๓	๔	๕		
๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	
๑. การปฏิบัติงานตรวจสอบ	ระดับ	๔๕	<p>ทุณหมนเวียนไม่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการต้นสังกัด</p>	-	<p>ทุณหมนเวียนได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการต้นสังกัดและได้รับรายงานผลการตรวจสอบและนำเสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริหารทุณหมนเวียนรับทราบ</p>			<p>ทุณหมนเวียนได้รับการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการต้นสังกัดและได้รับรายงานผลการตรวจสอบและนำเสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริหารทุณหมนเวียนและคณะกรรมการฯ ได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานของทุณหมนเวียนที่สอดคล้องกับรายงานผลการตรวจสอบ</p>	๕.๐๐๐๐
๒. การประชุมปิดการตรวจสอบ	ระดับ	๑๕	<p>ไม่ได้รับการตรวจสอบ/ไม่มีการประชุมปิดการตรวจสอบ/</p>	<p>มีการประชุมปิดการตรวจสอบแต่ไม่ครบทุกเรื่อง/ครั้งที่ได้รับการตรวจสอบ</p>	<p>ผู้บริหารทุณหมนเวียนเข้าร่วมประชุมปิดการตรวจสอบกับผู้ตรวจสอบภายในครบทุกเรื่อง/ครั้งที่ได้รับการตรวจสอบ</p>	<p>ผู้บริหารทุณหมนเวียนเข้าร่วมประชุมปิดการตรวจสอบกับผู้ตรวจสอบภายในครบทุกเรื่อง/ครั้งที่ได้รับการตรวจสอบและกำหนดแนวทางการแก้ไขการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะได้อย่างชัดเจนแต่ไม่ครบทุกข้อเสนอแนะ</p>	<p>ผู้บริหารทุณหมนเวียนเข้าร่วมประชุมปิดการตรวจสอบกับผู้ตรวจสอบภายในครบทุกเรื่อง/ครั้งที่ได้รับการตรวจสอบและกำหนดแนวทางการแก้ไขการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะได้อย่างชัดเจนและครบถ้วนทุกข้อเสนอแนะ</p>	๕.๐๐๐๐	

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓. การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ	ระดับ	๓๕	ทุนหมุนเวียนไม่มีการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบได้ให้ไว้ในรายงานผลการตรวจสอบ	มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะแต่แก้ไขแล้วเสร็จช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด	มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะแต่แก้ไขแล้วเสร็จช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณา	มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะและแก้ไขแล้วได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะและแก้ไขแล้วได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณา	๕.๐๐๐๐
๔. การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ	ระดับ	๕	ไม่มีการรายงานผลการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้ตรวจสอบภายในต้นสังกัดรับทราบ/รายงานผลการบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้ตรวจสอบภายในต้นสังกัดรับทราบแต่รายงานมีองค์ประกอบไม่ครบ	-	-	-	รายงานผลการบริหารความเสี่ยงประจำปีที่มีองค์ประกอบของรายงานครบถ้วนให้ผู้ตรวจสอบภายในต้นสังกัดรับทราบ	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

การตรวจสอบภายใน พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔๕)

ทุนหมุนเวียนได้รับการตรวจสอบภายในประจำปีจากผู้ตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน และรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนรับทราบ โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียนที่สอดคล้องกับรายงานผลการตรวจสอบ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๒. การประชุมปิดการตรวจสอบ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีการประชุมปิดการตรวจสอบร่วมกับผู้ตรวจสอบภายใน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการแก้ไขตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วนทุกเรื่องที่มีการตรวจสอบในปีบัญชี ๒๕๖๓ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๓. การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ทุนหมุนเวียนมีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะและแก้ไขได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณา จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๔. การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ทุนหมุนเวียนมีการดำเนินการรายงานผลการบริหารความเสี่ยงประจำปีที่มีองค์ประกอบของรายงานครบถ้วน ให้ผู้ตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานต้นสังกัดรับทราบ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

เงื่อนไขการหักคะแนน

๑. คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีการกำหนด/ทบทวนรูปแบบการตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มั่นใจว่าทุนหมุนเวียนมีระบบการตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยการกำหนด ให้ผู้ตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียน

๒. คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีการรับทราบกฎบัตรของหน่วยตรวจสอบภายใน เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

จากการดำเนินงานทั้ง ๒ กิจกรรม ส่งผลให้ทุนหมุนเวียนไม่ถูกปรับลดคะแนนการประเมินผล

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๖๒๕๐
๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๗๕๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓	
			๑	๒	๓	๔	๕		
๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัล	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ <u>แต่ไม่สอดคล้อง</u> ตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศไทย <u>และไม่ตอบสนอง และสนับสนุน</u> ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ <u>ที่สอดคล้อง</u> ตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศไทย <u>และตอบสนอง และสนับสนุน</u> ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ <u>ที่สอดคล้อง</u> ตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศไทย <u>และตอบสนอง และสนับสนุน</u> ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ <u>ที่สอดคล้อง</u> ตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศไทย <u>และตอบสนอง และสนับสนุน</u> ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร และมีโครงการ ที่เกี่ยวข้อง ๒ ประเด็น	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ <u>ที่สอดคล้อง</u> ตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศไทย <u>และตอบสนอง และสนับสนุน</u> ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร และมีโครงการ ที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น	๕.๐๐๐๐
๑.๒ แผนปฏิบัติการ ดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบหลักที่ตี ครบถ้วน	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลประจำปี	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบ หลักที่ตี ครบถ้วน แต่ไม่ครบถ้วน ตามที่กำหนด	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบ หลักที่ตีครบถ้วน ตามที่กำหนด	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบ หลักที่ตีครบถ้วน ตามที่กำหนด และมี องค์ประกอบ เพิ่มเติม ๑ ประเด็น	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบ หลักที่ตีครบถ้วน ตามที่กำหนด และมี องค์ประกอบ เพิ่มเติม ๒ ประเด็น	๔.๕๐๐๐	
๒. การบริหารจัดการ สารสนเทศ และดิจิทัล	ระดับ	๙๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๕๐๐๐	
๒.๑ ระบบการบริหาร จัดการสารสนเทศที่สนับสนุน การตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS)									
(๑) ความเพียงพอ ของระบบการบริหารจัดการ สารสนเทศที่สนับสนุน การตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (กรณีนี้ที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๓๕	มีระบบที่มี การรายงานผล การดำเนินงาน แต่ข้อมูลไม่มี ความทันสมัย และไม่มีการเทียบ กับเป้าหมาย ในระดับ ทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มี การรายงานผล การดำเนินงาน ซึ่งข้อมูล มีความทันสมัย แต่ไม่มีการเทียบ กับเป้าหมาย ในระดับ ทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มี การรายงานผล การดำเนินงาน ซึ่งข้อมูล มีความทันสมัย และมีการเทียบ กับเป้าหมาย ในระดับ ทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มี การรายงานผล การดำเนินงาน ข้อมูล มีความทันสมัย และมีการเทียบ กับเป้าหมาย ในระดับ ทุนหมุนเวียน และระดับอื่น ที่ถ่ายทอด จากเป้าหมาย ของทุนหมุนเวียน (ฝ่าย/บุคคล)	ระบบดังกล่าว มีการประเมิน ผลลัพธ์ และผลลัพธ์ แสดงว่าผู้บริหาร มีการใช้งาน ผ่านระบบอย่าง เต็มศักยภาพ	๔.๐๐๐๐	

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน								
(๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๒๕	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ แต่ระบบ ดังกล่าวไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ แต่ไม่ใช้การ สนับสนุน ภารกิจหลัก	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การ สนับสนุน ภารกิจหลัก	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การ สนับสนุน ภารกิจหลัก	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การ สนับสนุน ภารกิจหลัก	๔.๐๐๐๐
๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน								
(๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๓๐	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ แต่ระบบ ดังกล่าว ไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ แต่ไม่ใช้ การสนับสนุน ภารกิจหลัก	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การสนับสนุน ภารกิจหลัก	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การสนับสนุน ภารกิจหลัก	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และ/หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การสนับสนุน ภารกิจหลัก	๒.๕๐๐๐

ผลการประเมิน

การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศในประเด็นหลักที่สำคัญ ๒ ด้าน ได้แก่ แผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนปฏิบัติการประจำปี และการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่ตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ จำนวน ๔ ประเด็น ได้แก่

- ๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ/หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 - ๒) โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
 - ๓) โครงการการจัดให้มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
 - ๔) โครงการจัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับองค์กร
- จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วนตามที่กำหนด ได้แก่

- ๑) แผนงาน/โครงการ
- ๒) เป้าหมาย
- ๓) ขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๔) ระยะเวลา
- ๕) งบประมาณ
- ๖) ผู้รับผิดชอบ

และมีการระบุองค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่

- ๑) การจัดกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ
- ๒) ตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จครบทุกแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ อย่างไรก็ตามยังขาด

การกำหนดผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน

จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน

โดยแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

๒. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๙๐)

๒.๑ ระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ความเพียงพอของระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (กรณี ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) ทุนหมุนเวียนมีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลมีความทันสมัย และมีการเปรียบเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน และระดับอื่นที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายของทุนหมุนเวียน

(ฝ่าย/บุคคล) แต่อย่างไรก็ตามผลลัพธ์จากการใช้งานระบบ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน

๒.๒ ระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) ทุนหมุนเวียนมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน

๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) ทุนหมุนเวียนเริ่มมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ยังไม่ครอบคลุมการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๒.๕๐๐๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๓.๖๒๕๐ คะแนน

๕. ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๖๐๔๒” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕๐๐๐
๑. การจัดการให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	ระดับ	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๐๐๐๐
๑) การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้ง และพันธกิจของทุนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐	คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ไม่มีการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของทุนหมุนเวียน	-	คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รับทราบ และเห็นชอบทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียน นำเสนอ		คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียน นำเสนอ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	๕.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงานปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒) การจัดให้มีหรือทบทวน แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีคุณภาพและระบบองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน	ระดับ	๑๐	แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน สมบูรณ์	แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการประจำปี มีองค์ประกอบ ครบถ้วน	แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี มีองค์ประกอบ ครบถ้วน	แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการประจำปี มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ในทางปฏิบัติ	แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ในทางปฏิบัติ	๒.๐๐๐๐
๓) ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔	ระดับ	๑๐	เห็นชอบ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ ภายในเดือนที่ ๒ ของปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ ภายในเดือนแรก ของปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ ๑ เดือน ก่อนเริ่ม ปีบัญชีถัดไป	เห็นชอบ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ ๒ เดือน ก่อนเริ่ม ปีบัญชีถัดไป	ทวนหมุนเวียน จัดส่ง แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ ให้ กระทรวงการคลัง ๑ เดือน ก่อนเริ่ม ปีบัญชีถัดไป	๕.๐๐๐๐
๒. การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของ ทนหมุนเวียน	ระดับ	๒๕	มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญทั้งสิ้น ๑ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญทั้งสิ้น ๒ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญทั้งสิ้น ๓ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญทั้งสิ้น ๔ ด้าน เป็นรายไตรมาส	มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญทั้งสิ้น ๕ ด้าน เป็นรายไตรมาส	๕.๐๐๐๐
๓. การจัดให้มีระบบประเมินผล ผู้บริหารทนหมุนเวียน	ระดับ	๒๕	มีการประเมินผลระดับองค์กร ที่เป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ชัดเจน	-	มีการประเมินผลผู้บริหาร ทนหมุนเวียน ที่เป็นระบบ โดยไม่มี หลักเกณฑ์ ชัดเจนสอดคล้อง และเชื่อมโยง กับหลักเกณฑ์ และเป้าหมาย ระดับองค์กร	-	มีการประเมินผลผู้บริหาร ทนหมุนเวียน ที่เป็นระบบ โดยมีหลักเกณฑ์ ชัดเจนสอดคล้อง และเชื่อมโยง กับหลักเกณฑ์ และเป้าหมาย ระดับองค์กร	๕.๐๐๐๐
๔. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับ	๑๐	มีการเปิดเผย ครบถ้วน < ๗ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๗ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๘ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๙ ประเด็น	มีการเปิดเผย ครบถ้วน ๑๐ ประเด็น ขึ้นไป	๕.๐๐๐๐
๕. ผลสำเร็จจากการกำกับดูแล ทนหมุนเวียน ของคณะกรรมการบริหาร ทนหมุนเวียน	ระดับ	๑๐	ทนหมุนเวียน มีคะแนน ประเมินผล โดยรวมต่ำกว่า ปีที่ผ่านมา เท่ากับ ๐.๕๐ คะแนน	ทนหมุนเวียน มีคะแนน ประเมินผล โดยรวมต่ำกว่า ปีที่ผ่านมา เท่ากับ ๐.๒๕ คะแนน	ทนหมุนเวียน มีคะแนน ประเมินผล โดยรวม เท่ากับ ปีที่ผ่านมา	ทนหมุนเวียน มีคะแนน ประเมินผล โดยรวม มากกว่า ปีที่ผ่านมา เท่ากับ ๐.๒๕ คะแนน	ทนหมุนเวียน มีคะแนน ประเมินผล โดยรวม เท่ากับ ๕ คะแนน หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา เท่ากับ ๐.๕๐ คะแนน	๓.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพ การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) การกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง และพันธกิจของทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนได้มีการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนฯ โดยไม่ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เห็นชอบแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนฯ และเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนฯ โดยให้นำโครงการเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนฯ ที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๕ มาดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๒) การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีคุณภาพและระบุงค์ประกอบสำคัญครบถ้วน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๒.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

✓	๑. วิสัยทัศน์	✓	๒. พันธกิจ	✓	๓. วัตถุประสงค์ นโยบาย/ เป้าประสงค์	๔. ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์(Outcome)
✓	๕. ยุทธศาสตร์	✓	๖. เป้าหมายหลัก	✓	๗. รายละเอียดการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ครบถ้วนทั้ง ๔ ด้าน	

หมายเหตุ ✓ แสดงถึงการที่ทุนหมุนเวียนระบุงค์ประกอบดังกล่าวอย่างชัดเจน

- แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน ได้แก่

✓	๑. วัตถุประสงค์	✓	๒. เป้าหมาย	✓	๓. ขั้นตอน	✓	๔. ระยะเวลา
✓	๕. งบประมาณ ค่าใช้จ่าย หรือเงินลงทุน	✓	๖. ผู้รับผิดชอบ	✓	๗. ตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ		

หมายเหตุ ✓ แสดงถึงการที่ทุนหมุนเวียนระบุงค์ประกอบดังกล่าวอย่างชัดเจน

๓) ระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (นำหน้าร้อยละ ๑๐)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งก่อนเริ่มปีบัญชีมากกว่า ๒ เดือน และมีการจัดส่งแผนดังกล่าวให้กระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ก่อนเริ่มปีบัญชี ๑ เดือน

๒. การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน (นำหน้าร้อยละ ๒๕)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีการติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียนที่สำคัญทั้งสิ้น ๕ ด้าน ได้แก่

√	๑. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน	√	๒. ผลการดำเนินงานด้านไม่ใช้การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของทุนหมุนเวียน	√	๓. ผลปฏิบัติงานของระบบการบริหารความเสี่ยง	√	๔. ผลปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการสารสนเทศ
√	๕. ผลปฏิบัติงานของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล						

หมายเหตุ √ แสดงถึงการที่ทุนหมุนเวียนระบอบองค์ประกอบดังกล่าวอย่างชัดเจน

โดยระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียนข้างต้น คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนได้ติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน มีการติดตาม ดังนี้

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔
๒๘ พ.ย. ๖๒	๒๔ ก.พ. ๖๓	๒๘ เม.ย. ๖๓	๒๑ ก.ค. ๖๓

๒) ผลการดำเนินงานด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของทุนหมุนเวียน มีการติดตาม ดังนี้

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔
๒๘ พ.ย. ๖๒	๒๔ ก.พ. ๖๓	๒๘ เม.ย. ๖๓	๒๑ ก.ค. ๖๓

๓) ผลปฏิบัติงานของระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีการติดตาม ดังนี้

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔
๒๘ พ.ย. ๖๒	๒๔ ก.พ. ๖๓	๒๘ เม.ย. ๖๓	๒๑ ก.ค. ๖๓

๔) ผลการปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการสารสนเทศ มีการติดตาม ดังนี้

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔
๒๘ พ.ย. ๖๒	๒๔ ก.พ. ๖๓	๒๘ เม.ย. ๖๓	๒๑ ก.ค. ๖๓

๕) ผลการปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ครั้งที่ ๓	ครั้งที่ ๔
๒๘ พ.ย. ๖๒	๒๔ ก.พ. ๖๓	๒๘ เม.ย. ๖๓	๒๑ ก.ค. ๖๓

๓. การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานระดับองค์กรที่เป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนประกอบด้วย

- ๑) ด้านการเงิน
- ๒) ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๓) ด้านการปฏิบัติการ
- ๔) ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

และจัดให้มีการประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการประเมินผลมีหลักเกณฑ์ชัดเจน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายระดับองค์กร

๔. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนจัดให้ทุนหมุนเวียนมีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญขององค์กรผ่าน Website รายงานประจำปี หรือสื่อเอกสาร ที่สำคัญอื่น ๆ ของทุนหมุนเวียน ทั้งสิ้น ๑๐ ประเด็น ดังนี้

√	๑. ข้อมูลสารสนเทศด้านการเงิน และการบริหารงบประมาณ
√	๒. ข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน
√	๓. โครงสร้างการบริหารของทุนหมุนเวียน
√	๔. ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคณะกรรมการและผู้บริหารทุนหมุนเวียน
√	๕. วัตถุประสงค์จัดตั้ง พันธกิจ และวิสัยทัศน์
√	๖. ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี
	๗. โครงการลงทุนที่สำคัญ (ถ้ามี)
	๘. การจัดซื้อจัดจ้าง และการประกาศประกวดราคา (ถ้ามี)
√	๙. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
√	๑๐. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล หรือนโยบายของกระทรวงต้นสังกัด
√	๑๑. กฎ มติ คร.ม. ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย เพื่อให้เอกชนที่เกี่ยวข้องได้ทราบ
√	๑๒. สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำในการติดต่อกับทุนหมุนเวียน

หมายเหตุ √ แสดงถึงการที่ทุนหมุนเวียนระบุงค์ประกอบดังกล่าวอย่างชัดเจน

และหากพิจารณาในเชิงคุณภาพจะพบว่าการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศมี

✓	คุณภาพครบถ้วนสมบูรณ์
	คุณภาพไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

๕. ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนน โดยคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนสามารถกำกับดูแลทุนหมุนเวียนให้มีผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการและด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง เทียบเท่าปีที่ผ่านมา หรือแสดงเป็นส่วนต่างของผลคะแนน ๐.๐๖๕๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๗๐๘๓
๑. มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐
(๑) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน	ระดับ	๑๕	จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และกระทรวงการคลัง	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๑ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมด ตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน 	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๑ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมด ตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน 	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๓ คำบรรยายของทุกตำแหน่งงานได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน 	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๔ คำบรรยายลักษณะงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียน ได้จำนวน อัตรากำลังครบตามเป้าหมายประจำปีที่กำหนด 	๕.๐๐๐๐
(๒) การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับ	๑๕	มีการกำหนดตัวชี้วัดตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ในช่วงทดลองและยังไม่นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูง และใช้ใน การประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารสายงาน และใช้ใน การประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับ และใช้ใน การประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร 	๕.๐๐๐๐
๒. ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๗๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๕๘๓๔

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๓๕	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ฯ ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ หรือ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐ โดยที่ - มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ฯ ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และ - มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๔.๖๖๖๗
(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	ระดับ	๓๕	ไม่มี การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียนรวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปีบัญชี ๒๕๖๓	๔.๕๐๐๐ (ปรับลดคะแนนคุณภาพจาก ๕.๐๐๐๐ เหลือ ๔.๕๐๐๐)

ผลการประเมิน

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

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

(๑) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

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

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ทุนหมุนเวียนมีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงมีการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

๒. ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๗๐)

(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

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

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

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

อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ยังขาดคุณภาพในองค์ประกอบ เนื่องจากไม่พบว่ามีกรวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอก ทุนหมุนเวียนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงปรับลดคะแนนคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียนในประเด็นย่อยที่ ๒.๒ เท่ากับ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๔.๗๐๘๓ คะแนน

๖. ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลในบันทึกข้อตกลงฯ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ อยู่ที่ “ระดับ ๔.๗๒๗๕” โดยมีสาระสำคัญในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๖.๑ การใช้จ่ายเงิน ตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๔๕๕๐
(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๕๐	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๘ (ร้อยละ ๙๒)	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๖ (ร้อยละ ๙๔)	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๔ (ร้อยละ ๙๖)	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๒ (ร้อยละ ๙๘)	ใช้จ่ายได้ตามมติ ครม. (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐
(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	ระดับ	๕๐	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๘ (ร้อยละ ๙๒)	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๖ (ร้อยละ ๙๔)	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๔ (ร้อยละ ๙๖)	ใช้จ่ายได้น้อยกว่ามติ ครม. ร้อยละ ๒ (ร้อยละ ๙๘)	ใช้จ่ายได้ตามมติ ครม. (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๙๗.๘๒

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย การใช้จ่ายงบลงทุน ร้อยละ ๑๐๐ และการใช้จ่ายภาพรวม ร้อยละ ๑๐๐

ผลการประเมิน

พิจารณาจากความสำเร็จในการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน และการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยกองทุนฯ มีแผนการใช้จ่ายงบลงทุน จำนวน ๓๘๐,๕๘๕ บาท สามารถใช้จ่ายได้จริง ๓๘๐,๕๘๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยกองทุนฯ มีแผนการใช้จ่ายภาพรวม จำนวน ๙๙,๖๔๐,๙๒๐ บาท สามารถใช้จ่ายได้จริง ๙๗,๔๖๗,๖๖๙.๕๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๒ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๙๑๐๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๔.๔๕๕๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
๖.๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๑๐๐	ทุนหมุนเวียนดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ไม่ครบถ้วนทุกกิจกรรม	-	-	-	ทุนหมุนเวียนสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมการรับ - จ่าย ทั้งหมด (ครบถ้วนทุกกิจกรรม)	๕.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

พิจารณาจากร้อยละการดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ปีบัญชี ๒๕๖๓ กองทุนฯ สามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรม รับ - จ่าย ทั้งหมด (ครบทุกกิจกรรม) โดยดำเนินการผ่านระบบ KTB Corporate Online และระบบ GFMS ดังนั้น จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน

สรุปผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะต้องมีการปรับปรุง ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการเงิน (ร้อยละ ๑๐) มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๓.๙๒๙๖ คะแนน โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดแผนวงเงินเพื่อให้กู้ยืม จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งสามารถให้กู้ยืมเงินได้ครบถ้วนตามแผนร้อยละ ๑๐๐ และได้รับการจัดสรรเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ๓๕,๓๗๖,๐๐๐ บาท สามารถให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ จำนวน ๓๓,๗๙๖,๕๕๕.๓๙ บาท คิดเห็นร้อยละ ๙๕.๕๔

๒. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ ๒๐) มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๘๗๕๐ คะแนน โดยมีการจัดทำรายงานการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและผลกระทบ รวมถึงมีการจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกองทุนฯ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ รวมถึงสามารถดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด และสามารถบรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนด อย่างไรก็ตามผลลัพธ์และผลกระทบยังไม่สามารถประเมินผลได้รวมถึงมีผลสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ เท่ากับร้อยละ ๙๖.๐๕ และผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๒๑

๓. ด้านการปฏิบัติการ (ร้อยละ ๓๕) มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๙๗๑๗ คะแนน กองทุนฯ มีการติดตามสถานประกอบการตามแผนเร่งรัดฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้จำนวน ๑,๓๐๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีสถานประกอบการที่ได้มีการติดตามในปีบัญชี ๒๕๖๒ มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๘ นอกจากนี้ สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐ และมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายร้อยละ ๘๐ รวมถึงมีการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนฯ ของสถานประกอบการและจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ระยะยาว ๓ ปี) รวมถึงแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งครอบคลุมถึงการทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ โดยสามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ แล้วเสร็จ จำนวน ๑ แผนงาน (๒ กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑ แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ เสนอต่อคณะกรรมการฯ

๔. ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน (ร้อยละ ๑๕) มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๓๕๘๓ คะแนน โดยมีประเด็นที่ควรปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ ๑) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เช่น การดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ๒) การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน เป็นต้น

๕. ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง (ร้อยละ ๑๐) มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๖๐๔๒ คะแนน โดยมีประเด็นที่ควรปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบที่สำคัญไม่ครบถ้วน และหัวข้อการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการขาดคุณภาพในองค์ประกอบที่ครบถ้วน

๖. ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง (ร้อยละ ๑๐) มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๗๒๗๕ คะแนน โดยกองทุนฯ มีการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผน ร้อยละ ๑๐๐ และมีการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนเท่ากับ ร้อยละ ๙๗.๘๒ โดยสามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ (ผ่านระบบ KTB Corporate Online) ได้ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒.๒ การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๒.๒.๑ ทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต

๒.๒.๑.๑ พิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงินแก่ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ

ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความเห็นว่าการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ และมีความจำเป็น เนื่องจากมีส่วนช่วยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สถานประกอบการ ดังนี้

(๑) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ดำเนินการฝึก ควรให้ผู้ดำเนินการฝึกสามารถเก็บค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการการฝึกอบรมจากผู้รับการฝึกอบรมได้ และควรเป็นการให้กู้ดอกเบี้ย ๐ %

(๒) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรพิจารณาให้มีการให้เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยและผ่อนชำระระยะยาว สำหรับการซื้อเครื่องมือและเครื่องจักรเพื่อใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้น รวมทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรลดบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลแทนการเป็นสถานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ประกอบการ ควรมีการกำหนดนิยามของผู้ประกอบการ ที่จะให้กู้ยืมเงินให้ชัดเจน ให้ครอบคลุมและมีความหลากหลายรวมถึงกลุ่ม OTOP วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงผู้ประกอบการรายใหญ่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนสถานประกอบการ และควรพิจารณาให้มีการเพิ่มวัตถุประสงค์เงินกู้ให้มีความหลากหลาย รวมทั้งการเพิ่มวงเงินกู้ และให้มีการผ่อนชำระในระยะยาว อย่างไรก็ตามการอนุมัติให้กู้ยืมเงินควรเป็นไปด้วยความรัดกุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดเล็กที่อาจประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงินและกู้ยืมเงินเพื่อไปเป็นทุนหมุนเวียน

(๔) การให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้รับการฝึกควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการฝึกอบรม เพื่อให้ได้มาตรฐาน รวมถึงในกรณีที่เป็นการฝึกอบรมในสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ จำเป็นต้องมีหนังสือรับรองการฝึกอบรม โดยให้วงเงินกู้ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ระยะเวลาชำระหนี้ ๕ ปี และเป็นเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย โดยการทำสัญญาเงินกู้ ควรให้ข้าราชการหรือบริษัทสินเชื่อเป็นผู้ค้ำประกัน และกำหนดการชำระหนี้เป็นงวดให้ชัดเจน อย่างไรก็ตามผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ความเห็นว่าในกรณีที่กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับการฝึกนั้น ควรเปลี่ยนจากการให้กู้ยืมเงินเป็นการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแทน เพื่อลดความเสี่ยงในการชำระหนี้

๒.๒.๑.๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยต้องครอบคลุมนโยบายภาครัฐ ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๒. มีระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๓. มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นหน่วยงานในการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมทุกจังหวัด</p> <p>๔. มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญที่กำกับดูแลการดำเนินการของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เงินกู้ยืมสามารถนำมาใช้ฝึกอบรมและลดหย่อนภาษีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้</p> <p>๖. ให้เงินกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ</p> <p>๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>๑. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และขาดความเชี่ยวชาญและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>๒. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานกองทุน ซึ่งมีจำนวนงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และเจ้าหน้าที่มีภาระงานอื่นในหน้าที่ความรับผิดชอบมาก</p> <p>๓. เอกสารประกอบการกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากเกินไป ทำให้ยากต่อการติดตามเอกสาร</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าตรวจเยี่ยมติดตามการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการได้ตามวันเวลาที่สถานประกอบกิจการแจ้ง</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินกองทุน และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนยังไม่มากเท่าที่ควร เข้าถึงได้ยากทำให้ผู้ประกอบการได้รับข้อมูลล่าช้า ยังเข้าไม่ถึงเงินกองทุน</p> <p>๖. การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนใช้เวลานาน ไม่มีกรอบเวลาที่แน่นอน</p> <p>๗. ขั้นตอนการปฏิบัติงานและเอกสารประกอบการกู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่น ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p> <p>๘. การโอนเงินกองทุนของส่วนกลางให้กับส่วนภูมิภาคมีความล่าช้า ทำให้การจ่ายเงินให้แก่ผู้ประกอบการเป็นไปด้วยความล่าช้า</p> <p>๙. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ รวมถึงไม่สามารถรองรับการยื่นคำขอผ่านระบบได้</p> <p>๑๐. ขาดระบบสื่อสารออนไลน์ในการตรวจสอบหรือแจ้งเตือนผลการพิจารณาให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ทันทั่วถึง</p> <p>๑๑. กำหนดระยะเวลาการชำระเงินกู้ยืมสั้นเกินไป กำหนดระยะเวลาในการชำระคืนงวดแรกเร็วเกินไป และวงเงินกู้ยืมจำนวนน้อยเกินไป จึงไม่สร้างแรงจูงใจ</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. กฎหมายรองรับและการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการดำเนินงานกองทุน</p> <p>๓. สถานประกอบการกิจการสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>๔. สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนสามารถให้การสนับสนุนด้านการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น</p> <p>๕. ผลกระทบจากวิกฤติโควิด - ๑๙ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับคนเข้าทำงานใหม่ ทำให้ต้องพัฒนาคนเหล่านี้</p> <p>๖. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ผู้ประกอบการต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๗. เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>๑. กำหนดอายุระยะเวลาของเครดิตบูโรน้อยเกินไป</p> <p>๒. ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลกระทบต่อชำระหนี้คืนกองทุน</p> <p>๓. วงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจำนวนน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการกิจการที่เกิดขึ้น</p> <p>๔. หลักเกณฑ์การขอกู้ยืมเงินกองทุนจำกัดเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้สถานประกอบการขาดความสนใจ</p> <p>๕. สถานประกอบการกิจการไม่ได้นำเงินกู้ยืมไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม</p> <p>๖. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การฝึกอบรมไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>๗. ผู้ประกอบการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอยู่แล้ว ไม่ประสงค์จะกู้ยืมเงินกองทุน</p> <p>๘. ผู้ประกอบการไม่เข้าใจขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๙. เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการไม่นำเสนอเรื่อง เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารทราบ</p>

๒.๒.๒ แนวทางการกระตุ้นสถานประกอบการให้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันระดมความคิดเห็นแนวทางการกระตุ้นสถานประกอบการให้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

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

(๒) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการในพื้นที่

(๓) มีช่องทางให้คำปรึกษาผ่านสายด่วนออนไลน์ เพื่อตอบคำถามและให้การช่วยเหลือเกี่ยวกับขอรับเงินช่วยเหลืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะ และสนับสนุนให้ใช้ระบบ E-SERVICE ในการบริการและมีระบบแจ้งเตือนสิทธิประโยชน์ในแต่ละกรณี

(๔) จัดโครงการสัมมนาให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เพื่อชี้แจงสิทธิประโยชน์จากการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณากระบวนการขอรับเงินช่วยเหลืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการลดเอกสารในการขอรับการอุดหนุนและการให้กู้ยืมเงินเท่าที่จำเป็น เพิ่มสิทธิประโยชน์ในการให้เงินช่วยเหลืออุดหนุนให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น เพิ่มวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสำหรับสถานประกอบการที่ฝึกอบรมหลักสูตรนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง ไม่ควรจำกัดที่หลักสูตรละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือการขยายวงเงินอุดหนุนแบบขั้นบันได เป็นต้น

๒.๒.๓ สาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดเพิ่มเติมในการส่งผู้เข้ารับการทดสอบไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ (ช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๕)

ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันระดมความคิดเห็นสาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดเพิ่มเติมในการส่งผู้เข้ารับการทดสอบไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ (ช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๕) ดังนี้

๒.๒.๓.๑ สาขาด้านโลจิสติกส์ ได้แก่

- (๑) สาขาอาชีพผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง
- (๒) สาขาอาชีพผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน ๑๐ ตัน
- (๓) สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า
- (๔) สาขาอาชีพพนักงานบริการขนส่งทางถนน
- (๕) สาขาอาชีพพนักงานปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางถนน
- (๖) สาขาอาชีพพนักงานบริหารงานโลจิสติกส์
- (๗) สาขาอาชีพพนักงานบริการลูกค้างานโลจิสติกส์
- (๘) สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถปั้นจั่น
- (๙) สาขาที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งด้วยระบบราง
- (๑๐) ผู้ควบคุมรถเครน

๒.๒.๓.๒ สาขาอาชีพภาคบริการ ได้แก่

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

๒.๒.๓.๓ สาขาอาชีพภาคอุตสาหกรรม ได้แก่

- ช่างทำแม่พิมพ์ฉีดโลหะ

๒.๒.๓.๔ สาขาเกี่ยวกับเทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรม (รองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต)

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

๒.๒.๓.๕ สาขาอาชีพที่สถานประกอบการมีความต้องการยกระดับฝีมือแรงงานและค่าจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น สาขาวิชาพนักงานตัดวาดรองเท้า ช่างตัดเย็บรองเท้า พนักงานอัดพื้นรองเท้า และพนักงานประกอบรองเท้า

๒.๒.๓.๖ อื่น ๆ

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

ทั้งนี้ ควรกำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมฯ ให้มีอัตราเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามประกาศกำหนดค่าทดสอบในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินการของผู้ดำเนินการทดสอบให้สามารถดำเนินการได้ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้กำกับดูแล

๒.๒.๔. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาพร้อมกันระดมความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและสถานประกอบการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๒.๒.๔.๑ ปัญหาอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงิน/การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

(๑) เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยและมีการโยกย้ายบ่อยทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนไม่ได้อยู่ฝ่ายเดียวกัน เช่น การรับคำขอเป็นฝ่าย พ.ร.บ. แต่การรายงานผลการพิจารณาผลการอนุมัติเป็นฝ่ายการเงิน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

(๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน

(๓) การโอนเงินกองทุนของส่วนกลางให้กับส่วนภูมิภาคมีความล่าช้า ทำให้การจ่ายเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้แก่ผู้ประกอบการเป็นไปด้วยความล่าช้า

(๔) ขาดการประชาสัมพันธ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่สถานประกอบการ

(๕) หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินจำกัดเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้สถานประกอบการ

ขาดความสนใจ

(๖) สถานประกอบการกิจการไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้กู้ยืมส่วนใหญ่ต้องการเงินกู้เกี่ยวกับการลงทุนมากกว่าการกู้ยืมเพื่อพัฒนาคน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย

(๗) เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการรับทราบสิทธิการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน แต่ไม่แจ้งให้ผู้บริหารทราบ

(๘) สถานประกอบการไม่นำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม

(๙) สถานประกอบการบางแห่งรับเช็คเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแต่ไม่ยอมนำเช็คไปขึ้นเงิน

(๑๐) สถานประกอบการไม่ดำเนินการใส่จำนวนลูกจ้างในระบบ e-Service ทำให้การตรวจสอบสิทธิการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนล่าช้า

(๑๑) สถานประกอบการเตรียมเอกสารเพื่อขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาอนุมัติ

๒.๒.๔.๒ ปัญหาอุปสรรคของสถานประกอบการเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน/การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

(๑) ขั้นตอนการกู้ยืมเงินยุ่งยากซับซ้อน ตรวจสอบเอกสารล่าช้า

(๒) วงเงินให้กู้ยืมมีจำนวนน้อย ไม่สร้างแรงจูงใจในการกู้ยืม

(๓) การประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก ได้รับข้อมูลล่าช้า ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารบริการเงินกู้ไม่เข้าใจในรายละเอียดการกู้ยืมเงิน

(๔) เอกสารที่ใช้ประกอบการกู้ยืมเงินมากเกินไป และความไม่ปลอดภัยในการต้องเปิดเผยข้อมูลเชิงลึก เช่น หลักฐานการค้าประกัน เครดิตบูโร งบแสดงฐานะการเงินย้อนหลัง ๒ ปี และต้องกรอรายละเอียดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น

(๕) ระยะเวลาการผ่อนชำระเร็วเกินไป ควรดูกำลังของผู้กู้เป็นหลักแทนการกำหนดจำนวนงวดในการจ่ายเงิน ควรปรับจาก ๑ ปี เป็น ๓ ปี และปลอดดอกเบี้ยในช่วง ๓ เดือนแรก เนื่องจากต้องชำระเงินกู้ยืมในเดือนถัดไป โดยยังไม่ได้นำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์

(๖) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในการฝึกอบรมได้

(๗) เงื่อนไขการกู้ยืมเงินไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ให้กู้ยืมสำหรับฝึกอบรมหรือทดสอบเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้จ่ายอย่างอื่นได้

(๘) ไม่ประสงค์จะกู้ยืมเงินกองทุน เนื่องจากการกู้ยืมกับธนาคารหรือสินเชื่อมีความสะดวกและตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการมากกว่า

(๙) ขั้นตอนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีเงื่อนไขมาก ใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารนานเกินไป ได้รับเงินล่าช้า ต้องการให้ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านออนไลน์ได้ครบทุกกระบวนการ

(๑๐) การประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

(๑๑) จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของประกาศแต่ละข้อไม่จูงใจ จำนวนเงินน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ควรปรับจำนวนเงินให้มากขึ้น เนื่องจากบางกิจการจำนวนพนักงานไม่มาก ทำให้จำนวนเงินที่จะได้รับไม่มากพอที่จะจูงใจให้ดำเนินการ

๒.๒.๔.๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาและกระบวนการกู้ยืมเงินกองทุนลดเอกสารการกู้ยืมเงินเท่าที่จำเป็น

(๒) เลื่อนระยะเวลาในการชำระหนี้งวดแรก หลังจากที่ทำสัญญากู้ยืมจากภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป เป็น ๖๐ วันนับจากวันที่ทำสัญญา หรือให้เริ่มชำระหนี้งวดแรกปิดไป

(๓) ขยายระยะเวลาการชำระคืนเงินกองทุนฯ

(๔) อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐ ต่อปี

(๕) เพิ่มวงเงินกู้ยืม โดยพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง

(๖) การจัดการเกี่ยวกับธุรกรรมการเงินควรให้ธนาคารเป็นผู้ดำเนินการ

การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

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

(๒) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการในพื้นที่

(๓) มีช่องทางให้คำปรึกษาผ่านสายด่วนออนไลน์ เพื่อตอบคำถามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการขอรับเงินช่วยเหลืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะ และสนับสนุนให้ใช้ระบบ E-SERVICE ในการบริการและมีระบบแจ้งเตือนสิทธิประโยชน์ในแต่ละกรณี

(๔) จัดโครงการสัมมนาให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาและกระบวนการขอรับเงินช่วยเหลืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการลดเอกสารเท่าที่จำเป็น

(๖) เพิ่มหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลืออุดหนุนให้มีความหลากหลายมากขึ้น และเพิ่มวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแบบขั้นบันได

อื่น ๆ

(๑) การเก็บค่าธรรมเนียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ควรออกกฎระเบียบให้ชัดเจนเพื่อนำเงินกองทุนมาบังคับใช้ในการจัดซื้อเครื่องมือในการทดสอบสาขาที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประกาศให้มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สำหรับสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ

(๒) ควรกำหนดมาตรการให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ เช่น การยืดระยะเวลาการส่งแบบประเมินเงินสมทบ

๒.๒.๕ การสำรวจความต้องการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒.๒.๕.๑ การสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

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

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

จำนวนลูกจ้างทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๑ - ๕๐๐ คน จำนวน ๓๙๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๗ รองลงมา มากกว่า ๕๐๐ คนขึ้นไป จำนวน ๑๑๓ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ และตั้งแต่ ๐ - ๑๐๐ คน จำนวน ๙๙ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๖

ตารางที่ ๒-๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ผู้ดำเนินการฝึก	๑๓๐	๒๑.๔๒
(๒) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๗	๒.๘๐
(๓) ผู้ประกอบกิจการ	๔๕๕	๗๔.๙๖
(๔) ไม่ระบุประเภทผู้ตอบแบบสำรวจ	๕	๐.๘๒
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐
๒. ประเภทกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
(๑) อุตสาหกรรมการผลิต	๓๐๗	๕๐.๕๘
(๒) พาณิชยกรรม	๑๖	๒.๖๔
(๓) การบริการ	๑๘๕	๓๐.๔๘
(๔) อื่น ๆ	๘๖	๑๔.๑๗
(๕) ไม่ระบุประเภทผู้ตอบแบบสำรวจ	๑๓	๒.๑๓
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐
๓. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด	จำนวน	ร้อยละ
(๑) ตั้งแต่ ๐ - ๑๐๐ คน	๙๙	๑๕.๑๖
(๒) ตั้งแต่ ๑๐๑ - ๕๐๐ คน	๓๙๕	๖๕.๐๗
(๓) มากกว่า ๕๐๐ คนขึ้นไป	๑๑๓	๑๘.๖๒
(๔) ไม่ระบุจำนวนลูกจ้าง	๗	๑.๑๕
รวม	๖๐๗	๑๐๐.๐๐

(๒) ผลการประเมินในภาพรวม

(๑) ผลการประเมินด้านการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

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

ตารางที่ ๒-๒ ข้อมูลการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๒) ผลการประเมินด้านความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ลูกจ้าง

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

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

ตารางที่ ๒-๓ ข้อมูลความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้กองทุน

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

(๓) ผลการประเมินด้านการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปี

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

ตารางที่ ๒-๔ ข้อมูลการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปี

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

(๔) ผลการประเมินด้านเงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

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

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

ตารางที่ ๒-๕ ข้อมูลเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๕) ผลการประเมินด้านการนำเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในเรื่องใด

ผลการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๕๒ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๙ รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๔ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๒

ตารางที่ ๒-๖ ข้อมูลการนำเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในเรื่องใด

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

(๖) ผลการประเมินด้านต้องการให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการเงินกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องใด นอกเหนือจากค่าฝึกอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ต้องการให้กองทุนให้บริการเงินกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่อง ดังนี้

(๑) นำไปใช้จ่ายในการซื้อ หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานเฉพาะทาง

(๓) ปรับปรุงอาคารสถานที่ฝึกอบรมให้ปลอดภัย

(๔) ค่าพัฒนาซอฟต์แวร์ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์

(๕) ค่าสวัสดิการพนักงาน

(๖) จัดตั้งกองทุนพัฒนาทักษะภายในองค์กร

(๗) เพื่อชำระหนี้ดอกเบี้ยเงินกู้

(๗) ผลการประเมินด้านกองทุนควรให้ลูกจ้างกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือไม่

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

เหตุผลที่สถานประกอบการเห็นด้วย

(๑) หากสถานประกอบการขาดทุนทรัพย์ หรืองบประมาณไม่เพียงพอ ยังสามารถกู้เงินเพื่อนำไปฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างได้

(๒) ผู้ประกอบการมีเงินทุนหมุนเวียน

(๓) ลูกจ้างส่วนใหญ่มักไม่มีทุนทรัพย์ในการไปฝึกอบรม

เหตุผลที่สถานประกอบการไม่เห็นด้วย

(๑) พนักงานลูกจ้างอาจจะนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์

(๒) พนักงานลูกจ้างเข้าออกบ่อยอาจจะมีปัญหาในการติดตามหนี้

(๓) สถานประกอบการมีงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเพียงพออยู่แล้ว

ตารางที่ ๒-๗ ข้อมูลกองทุนควรให้ลูกจ้างกู้ยืม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือไม่

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

(๘) ผลการประเมินด้านปัญหาอุปสรรคการใช้บริการเงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการใช้บริการเงินกู้กองทุน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน เช่น ขั้นตอนเยอะ ยุ่งยาก ตรวจสอบเอกสารล่าช้า

(๒) การประชาสัมพันธ์ เช่น ข่าวประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก ได้รับข้อมูลล่าช้า

ต้องการเอกสารจำนวนมาก

(๓) เอกสารที่ใช้ประกอบการกู้ยืมเงิน เช่น เอกสารมากเกินไป เงื่อนไขที่กำหนดค่อนข้างมากยุ่งยากกับการจัดทำเอกสารเพื่อขอกู้

(๔) ระยะเวลา เช่น ระยะเวลาการชำระหนี้เร็วเกินไป ควรดูกำลังของผู้กู้เป็นหลักแทนการกำหนดจำนวนงวดในการจ่ายเงิน

(๕) ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เช่น ไม่เข้าใจในรายละเอียดการขอใช้บริการยุ่งยากซับซ้อน ทำให้สถานประกอบการไม่สนใจ เงื่อนไขการกู้ยืมไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

(๙) ผลการประเมินด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน เช่น ควรยื่นความประสงค์และเอกสารประกอบการกู้เงินผ่านระบบ e-Service ปรับปรุงการพิจารณาให้เร็วขึ้น เนื่องจากปฏิบัติตามแผนการฝึกอบรมแต่ยังไม่ได้เงินกู้

(๒) การประชาสัมพันธ์ เช่น เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องให้ความรู้และทำความเข้าใจ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ถึงวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ให้ทุกบริษัทรับทราบและเข้าใจ โดยวิธีจัดประชุมชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ จัดตั้งกลุ่มผู้ประกอบการในแอปพลิเคชัน Line เพื่อแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้ทราบทันที

(๓) การให้กู้ยืมเงิน เช่น ขยายระยะเวลาการชำระคืนให้มากขึ้นตามวงเงินที่กู้ยืม ควรเพิ่มวงเงินกู้ยืม หรืออนุมัติวงเงินใกล้เคียงกับคำขอ

(๔) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น

๑) ไม่ควรตรวจสอบการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่ใช้ไป ควรพิจารณาจากผลของการฝึกอบรม

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรการจัดอบรมมากกว่าให้ผู้ประกอบการไปดำเนินการเอง เพื่อให้แรงงานได้พัฒนาฝีมือและความรู้จริง ๆ

๓) อยากให้มีเงินสนับสนุนการอบรมโดยไม่ต้องเป็นลักษณะเงินกู้ยืม แต่เป็นการสนับสนุน

๔) ควรจะเป็นเงินกู้ในลักษณะอื่นมากกว่าด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

๕) กรณีที่ได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้ประกอบการสามารถเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการฝึกอบรมได้ โดยให้อยู่ภายในงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๖) ลดการปรี๊ดเอกสาร เช่น ภาพถ่ายอบรมหรือเอกสารประกอบการอบรม เนื่องจากนโยบายของบริษัทไม่ให้นำภาพถ่ายออกนอกบริษัทและบางหลักสูตรจะไม่มีการถ่ายภาพอบรม เช่น หลักสูตรที่อบรมโดยวิทยากรของบริษัท

๗) ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมหลักสูตรที่เป็น Soft Skill ฟรี เช่น หลักสูตรทักษะการเป็นหัวหน้างาน ภาษาอังกฤษพื้นฐาน ระยะเวลาไม่เกิน ๑ วัน

๘) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเน้นการจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอง โดยใช้วิทยากรจากสถานประกอบการเป็นตัวช่วย และเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมให้หลายหลาย

๒.๒.๕.๒ การสำรวจความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สำรวจความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ประกอบการ โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๗ แห่ง ส่งแบบสำรวจให้สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพื้นที่ความรับผิดชอบ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๔๕ แห่ง สรุปข้อมูลผลการสำรวจ ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

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

ตารางที่ ๒-๘ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๒) ผลการประเมินในภาพรวม

(๑) ผลการประเมินด้านการรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า เคยรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ๑๖๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๗ และไม่เคย จำนวน ๔๘๒ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๓

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

ตารางที่ ๒-๙ ข้อมูลการรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

(๒) ผลการประเมินด้านหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเหมาะสมหรือไม่

(๑) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฯ ที่มีผู้ผ่านการทดสอบ ๑๐๐ คน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อผู้ผ่านการทดสอบทุก ๑๐๐ คน (๗๕ คนขึ้นไปให้ปัดเป็น ๑๐๐ คน) (ประกาศข้อ ๔) ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๐๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๕ และควรปรับปรุง จำนวน ๒๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๔

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ปรับลดจำนวนผู้ผ่านการทดสอบต่ำกว่า ๑๐๐ คน ควรคำนวณจำนวนผู้ผ่านการทดสอบตามจริง

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

๓) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่วนใหญ่เป็นช่างเทคนิคเฉพาะมีจำนวนไม่มาก

ตารางที่ ๒-๑๐ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๔ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

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

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

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ปรับจำนวนเงินค่าดำเนินการให้สูงขึ้น

๒) การเข้าถึงมีข้อจำกัดและยากในการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ตารางที่ ๒-๑๑ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๕ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

(๔) ผู้ประกอบกิจการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ร้อยละ ๑๐ ของเงินสมทบที่นำส่ง (ประกาศข้อ ๖)

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

เหตุผลควรปรับปรุง

- ควรปรับจำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้มากขึ้น เช่น ร้อยละ ๒๐ หรือร้อยละ ๒๕ ของเงินสมทบที่นำส่งเข้ากองทุน

ตารางที่ ๒-๑๒ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๖ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

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

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

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) เพิ่มเงินอุดหนุนเป็น ๖๐๐ บาทต่อคน เพราะลดหย่อนภาษีได้จริง ร้อยละ ๓๐ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการอบรม เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาลูกจ้างมากขึ้น

๒) เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนต่อคน ควรเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของลูกจ้างต่อวันในแต่ละพื้นที่ ณ ปีที่มีการฝึกอบรม

ตารางที่ ๒-๑๓ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๗ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

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

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

เหตุผลควรปรับปรุง

- ควรเพิ่มเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้สถานประกอบกิจการตระหนักและสนใจจัดทำมาตรฐานเฉพาะของตน ควรปรับเพิ่มมากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๒-๑๔ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๘ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

(๗) ผู้ประกอบกิจการที่จ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๑,๐๐๐ บาทต่อลูกจ้าง ๑ คน ไม่เกินปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประกาศข้อ ๙)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๙๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๙ และควรปรับปรุง จำนวน ๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๙

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ลดจำนวนวัน เพิ่มจำนวนเงินต่อคนให้มากขึ้น

๒) จำนวนเงินสูงไปควรลดลง

ตารางที่ ๒-๑๕ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๙ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

(๘) ผู้ประกอบกิจการที่ฝึกอบรมลูกจ้างในหลักสูตรสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่เกินปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประกาศข้อ ๑๐)

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

เหตุผลควรปรับปรุง

ควรเพิ่มมากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเช่นค่าวิทยากรอุปกรณ์

ตารางที่ ๒-๑๖ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๑๐ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

(๙) ศูนย์ประเมินฯ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ส่งค่าธรรมเนียมเข้ากองทุน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนเท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน (ประกาศข้อ ๑๑)

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

ตารางที่ ๒-๑๗ ข้อมูลหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามประกาศข้อ ๑๑ มีความเหมาะสมหรือไม่

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

(๑๐) ผู้ดำเนินการทดสอบฯ ส่งค่าทดสอบเข้ากองทุน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนเท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน (ประกาศข้อ ๑๑)

ผลการประเมิน พบว่า เหมาะสม จำนวน ๔๑๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๐ และควรปรับปรุง จำนวน ๑๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๑

เหตุผลควรปรับปรุง

๑) ปรับเพิ่มให้มากกว่าที่ส่งเข้ากองทุน

๒) ไม่ควรเก็บเข้ากองทุน ขั้นตอนซับซ้อน

๓) ผลการประเมินด้านความต้องการให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในเรื่องใดเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการให้กองทุนให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

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

๒) ควรสนับสนุนการแข่งขันฝีมือแรงงานช่างต่าง ๆ ระดับจังหวัด เช่น ช่างเชื่อม

๓) ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เช่น ค่าวิทยากร ค่าที่พัก

ค่าอาหาร ค่าเช่าสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์การอบรม ค่าเบี้ยเลี้ยง

๔) ควรสนับสนุนค่าจัดทำสถานที่สำหรับอบรมเฉพาะทาง ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีทักษะและเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น

๕) ควรสนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถอบรมวันหยุดราชการ และไม่มีค่าใช้จ่าย โดยเปิดหลักสูตรกลางให้ครอบคลุมและให้บริษัทอาสาสมัครมาเข้าอบรม จัดหาวิทยากรอบรมให้ที่บริษัท

๖) ควรสนับสนุนให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเปิดให้มีการทดสอบฟรี สนับสนุนการจัดอบรมเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๗) ควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการให้เบี้ยเลี้ยงหรือรางวัลเมื่อสอบผ่าน

๘) ควรสนับสนุนให้เงินกู้ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องจักรที่จำเป็นต้องใช้ในการอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ ล้านบาท

(๓) ผลการประเมินด้านเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

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

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

ตารางที่ ๒-๑๘ ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

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

(๔) ผลการประเมินด้านช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารบริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ตารางที่ ๒-๑๙ ข้อมูลช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารบริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

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

(๕) ผลการประเมินด้านปัญหาอุปสรรคการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) ขั้นตอนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เช่น ขั้นตอนเยอะ ยุ่งยาก ใช้เวลาในการตรวจเอกสารนานเกินไป ความล่าช้าในการเบิกจ่ายเงิน ต้องการให้ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านออนไลน์ได้ครบทุกกระบวนการ

๒) การประชาสัมพันธ์ เช่น การประชาสัมพันธ์เข้าถึงได้ยาก ยังไม่ทั่วถึง ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน บุคลากรยังไม่เข้าใจเรื่องเงินอุดหนุนต่าง ๆ ที่รัฐช่วยเหลือ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

(๖) ผลการประเมินด้านข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ควรยื่นผ่านระบบ

๒) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการรับทราบให้ทั่วถึง โดยการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวางจากผู้ประกอบกิจการจะเกิดประโยชน์มาก ยังไม่เข้าใจอยากให้มีแรงจูงใจให้ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๓) ให้เพิ่มจำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และมีเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนทุกปี

๔) ควรใช้ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติค่าขอให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๕) ควรได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนภายในปีที่ยื่นคำขอ

๖) ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละพื้นที่สามารถตรวจเช็คและอนุมัติค่าขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

(๗) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) อยากรู้เกี่ยวกับวงเงินค่าทดสอบที่ต้องส่งเข้ากองทุน

๒) ปรับทัศนคติข้าราชการที่รับผิดชอบ

๓) ควรติดตามประเมินผลระยะยาวผู้ที่ได้รับการพัฒนาในฐานะได้รับการสนับสนุน

จากกองทุน

๒.๓ ผลการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒.๓.๑ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

	ผลการตอบแบบสอบถาม		ร้อยละ
	คงเดิม	เสนอปรับใหม่	
วิสัยทัศน์			
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐	๕๒	๑	๙๘.๑๑
ข้อเสนอแนะ			
๑. พัฒนาคณะทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐			
พันธกิจ			
พันธกิจข้อที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก	๕๑	๒	๙๖.๒๓
ข้อเสนอแนะ			
๑. พัฒนาคณะทำงานให้มีศักยภาพได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก			
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน			
พันธกิจข้อที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
พันธกิจข้อที่ ๓ : บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
ข้อเสนอแนะ			
- บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุด			
ประเด็นหลักที่ ๑			
ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะทำงาน	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๕๒	๑	๙๘.๑๑

	ผลการตอบแบบสอบถาม		ร้อยละ
	คงเดิม	เสนอปรับเปลี่ยน	
ข้อเสนอแนะ			
๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุน ต้องมีพื้นฐานความรู้ในการประชาสัมพันธ์งานกองทุน เพื่อสามารถ PR กองทุนได้			
กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
ประเด็นหลักที่ ๒			
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
ประเด็นหลักที่ ๓			
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๕๑	๒	๙๖.๒๓
ข้อเสนอแนะ			
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมในการทำงาน			
เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๕๒	๑	๙๘.๑๑
ข้อเสนอแนะ			
- ควรกำหนดรายละเอียดวิธีการที่ชัดเจนของเป้าประสงค์ที่ ๒			
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น	๕๓	๐	๑๐๐.๐๐
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	๕๒	๑	๙๘.๑๑
ข้อเสนอแนะ			
- พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น			

๒.๓.๒ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน ภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มีโครงสร้างการบริหารงานกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔	๑๙	๒๑	๘	๑	๓.๓๒	๖๖.๔๒
๒. มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	๑	๑๘	๒๗	๗	๐	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๓. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๓	๒๑	๒๒	๗	๐	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติการกิจการด้านการศึกษา การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ โดยไม่ผิดพลาด	๓	๒๐	๒๓	๖	๑	๓.๓๔	๖๖.๗๙
๕. มีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๖	๒๔	๑๘	๕	๐	๓.๕๘	๗๑.๗๐
๖. มีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีที่ครบถ้วนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖	๒๔	๑๗	๖	๐	๓.๕๗	๗๑.๓๒
๗. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนยุทธศาสตร์ฯ	๗	๒๑	๒๑	๔	๐	๓.๕๘	๗๑.๗๐
๘. บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคี และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	๓	๒๑	๑๙	๘	๒	๓.๒๘	๖๕.๖๖
๙. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับงานหลัก (Hard Skills) และด้านที่เสริมทักษะการปฏิบัติงาน (Soft Skills) อย่างต่อเนื่อง	๒	๑๔	๒๘	๗	๒	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๑๐. มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ และการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือให้เงินอุดหนุน/ช่วยเหลือ	๑๒	๑๙	๑๕	๕	๒	๓.๖๔	๗๒.๘๓

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. มีอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานตามภารกิจกองทุน	๘	๑๒	๒๒	๘	๓	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจรับผิดชอบ	๘	๑๑	๒๑	๑๒	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๒.๑ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านการเงินบัญชี ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี	๔	๑๐	๑๙	๑๘	๒	๒.๙๒	๕๘.๔๙

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๒.๒ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านการให้ กู้ยืมการติดตามหนี้ ปฏิบัติงานด้านการให้กู้ยืม	๓	๑๒	๒๐	๑๖	๒	๒.๙๖	๕๙.๒๕
๒.๓ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้านการส่ง ฟ้องคดี การสืบทรัพย์ กฎหมาย	๔	๑๑	๒๒	๑๕	๑	๓.๐๔	๖๐.๗๕
๒.๔ ขาดผู้มีความรู้และพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	๖	๑๔	๒๐	๑๑	๒	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๓. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการ ทำงานของภาคเอกชนทำให้เกิดความล่าช้าใน การให้บริการ	๕	๑๙	๑๘	๑๐	๑	๓.๓๒	๖๖.๔๒
๔. ระบบบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ้งยากซับซ้อน	๙	๑๔	๒๐	๘	๒	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๕. การจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นระบบ ทำให้ยาก ต่อการสืบค้น และสุ่มเสี่ยงต่อการสูญหาย	๖	๑๘	๑๙	๙	๑	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๖. การมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่งและขีด ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	๕	๑๖	๑๘	๑๓	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๗. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	๖	๑๓	๒๒	๑๐	๒	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๘. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เป็น ปัจจุบันและไม่สามารถนำมาช่วยประกอบการ ตัดสินใจทางการบริหาร การติดตามงาน และการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๑๗	๑๕	๑๓	๓	๓.๑๕	๖๓.๐๒
๙. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่เก่า และ ล้าสมัย	๑๒	๘	๑๗	๑๒	๔	๓.๒๓	๖๔.๕๓
๑๐. การโยกย้ายและหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน ของบุคลากรกองทุนบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ ต่อเนื่องและบุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เชิงลึก	๙	๘	๒๕	๙	๒	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๑๑. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและ รับทราบข้อมูลข่าวสาร	๖	๑๐	๒๐	๑๖	๑	๓.๐๘	๖๑.๕๑
๑๒. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล	๕	๑๑	๒๓	๑๑	๓	๓.๐๘	๖๑.๕๑
๑๓. ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบใหม่ ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่สถานประกอบการที่นอกเหนือจากการ ให้กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๕	๑๕	๒๐	๑๒	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. สภาพเศรษฐกิจที่ลดลง ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนฯ สามารถสนับสนุนด้านการกู้ยืม หรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น	๓	๑๕	๒๙	๕	๑	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๒. ผลกระทบจากวิกฤติ Covid - ๑๙ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่เข้าทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น	๖	๑๕	๒๖	๖	๐	๓.๔๐	๖๗.๙๒
๓. นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” ทำให้เกิดการตื่นตัวด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เกิดความต้องการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	๒	๑๔	๓๐	๔	๓	๓.๑๕	๖๓.๐๒
๔. ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน	๑	๑๙	๒๔	๘	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๕. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Startup ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นกว่าเดิม	๑	๑๗	๒๖	๖	๓	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามแนวชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC. & SEC.) ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงและพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น	๐	๑๘	๒๖	๗	๒	๓.๑๓	๖๒.๖๔
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Bigdata , Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๓	๒๐	๒๔	๕	๑	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๘. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และรวดเร็ว ช่วยให้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๘	๑๗	๒๒	๕	๑	๓.๔๙	๖๙.๘๑
๙. พระราชบัญญัติส่งเสริมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ ทำให้มีเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นจากเงินค่าธรรมเนียมประเมินและทดสอบ	๒	๑๙	๒๕	๕	๒	๓.๒๖	๖๕.๒๘

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑๐. มาตรการจูงใจ สิทธิประโยชน์ทางภาษี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเงิน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากขึ้น	๑	๑๒	๓๑	๖	๓	๓.๐๔	๖๐.๗๕
๑๑. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้การกำหนดทิศทางการกำกับ ดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ	๓	๒๐	๒๔	๖	๐	๓.๓๘	๖๗.๕๕
๑๒. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคล่องตัว ด้านการเงินมากกว่าระบบราชการทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการให้บริการ	๒	๑๖	๒๖	๘	๑	๓.๑๙	๖๓.๗๗
๑๓. เครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภาครัฐและเอกชน ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นอย่างดี	๑	๑๙	๒๗	๕	๑	๓.๒๖	๖๕.๒๘

อุปสรรค	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้จึงชะลอการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย	๑๑	๑๓	๒๓	๕	๑	๓.๕๓	๗๐.๕๗
๒. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเองอีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตนการใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง	๙	๑๓	๒๕	๖	๐	๓.๔๗	๖๙.๔๓
๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น	๔	๑๕	๒๙	๕	๐	๓.๓๔	๖๖.๗๙
๔. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้ยืมสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมยึดหยุ่นตามขนาดธุรกิจ	๔	๑๖	๒๗	๖	๐	๓.๓๔	๖๖.๗๙

อุปสรรค	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๕. สถาบันทางการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่สถานประกอบการกิจการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการจากกองทุน และใช้บริการลดลง	๔	๑๓	๒๙	๗	๐	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๖. ผู้บริหารของสถานประกอบการเห็นว่ายอมเสียเงินสมทบ คุ่มค่ากว่าการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓	๑๓	๓๐	๔	๓	๓.๑๗	๖๓.๔๐

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ดำเนินการโดยนำค่าคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถหาค่าเฉลี่ยได้ตามหลักการวิเคราะห์ SWOT และสามารถนำไปวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้ตำแหน่ง ดังภาพต่อไปนี้

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

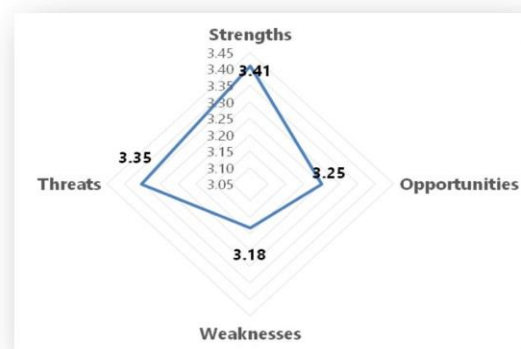
TOWS - Matrix (เชิงป้องกัน)

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

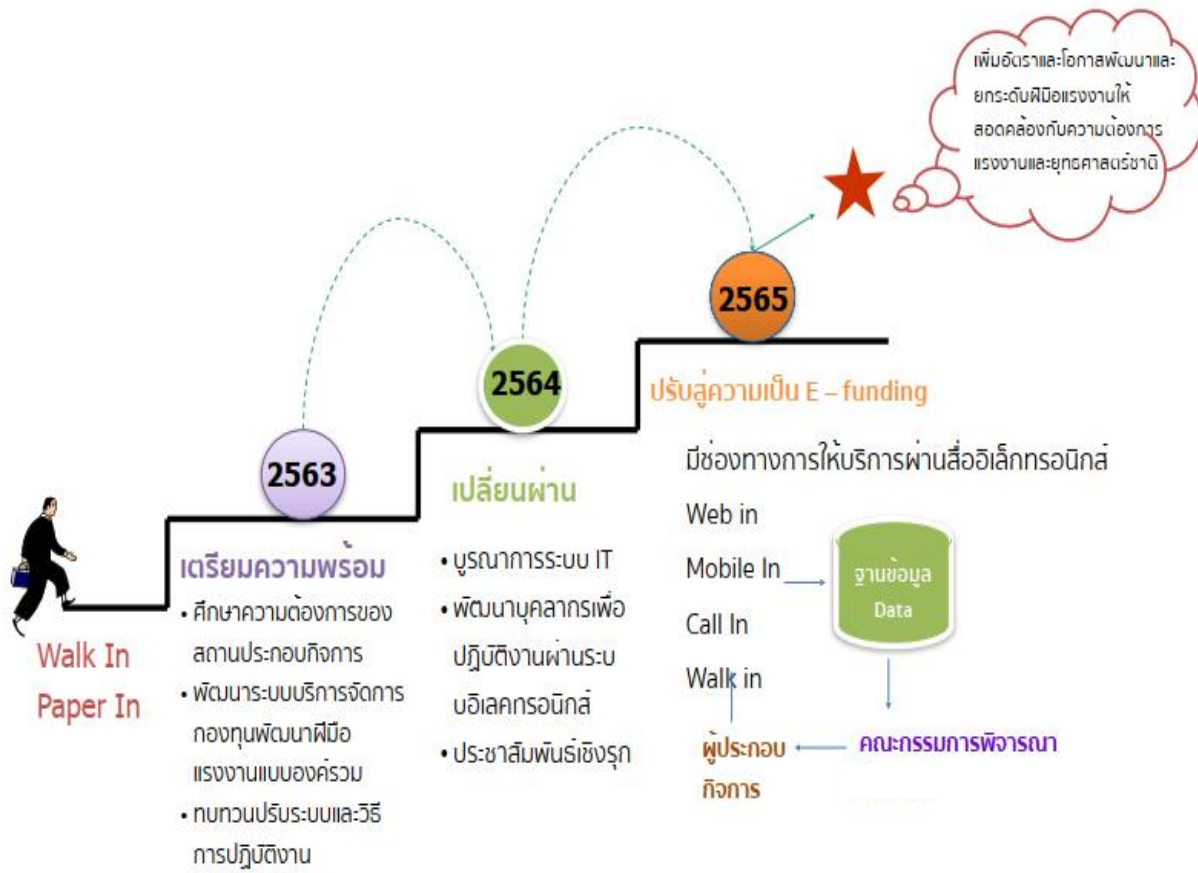
Strengths	3.41
Opportunities	3.25
Weaknesses	3.18
Threats	3.35

S+T=Covering approach

- พัฒนาขีดความสามารถแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่
- พัฒนาความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ
- สร้างระบบและกลไกสนับสนุนกระบวนการให้กู้ยืมเงิน/ช่วยเหลือ/อุดหนุนแบบแพลตฟอร์มดิจิทัล



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



บทที่ ๓

การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานได้ศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

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

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

๓.๑.๑ ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๓.๑.๒ ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓.๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๓.๑.๔ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๓.๑.๕ ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๓.๑.๖ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงาน ที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้อง กับแผนแม่บทฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๙ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

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

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

(๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตการผลิตของประเทศ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

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

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่ผสานโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคตโดยให้ความสำคัญในลำดับต้นกับอุตสาหกรรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดจากฐานความเก่งของอุตสาหกรรมศักยภาพในปัจจุบัน ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของภาคการผลิตและบริการ โดยระยะแรกต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดอุปสงค์ในประเทศที่เพียงพอเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการผลิต พัฒนา และออกแบบระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์สำหรับการผลิตและธุรกิจบริการในอนาคต (๒) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน โดยระยะแรกอาจเน้นด้านการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่สามารถต่อยอดจากศักยภาพของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และขณะเดียวกันควรเร่งวางระบบและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเพื่อรองรับธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานในระยะต่อไป (๓) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยในระยะแรกเน้นอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประมาณความต้องการใช้ในประเทศสูง

และใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่สูงนักก่อน เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพนานาชาติ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และขณะเดียวกันต้องเร่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการผลิตเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีระดับความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและ (๔) อุตสาหกรรมพลังงานเพื่อสร้างความมั่นคง ด้านพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและวัสดุชีวมวล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอนาคต

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต

โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัด และระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนอง ต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันท่วงที โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ อุตสาหกรรมใหม่ทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรม อนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนด กลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผล อย่างแท้จริง

๓.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ

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

หัวข้อที่ ๒ : การปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๘ : การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ประกอบกับความท้าทายใหม่ จากการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องเร่งทบทวน การวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศเพื่อตอบสนองต่อบริบท และความต้องการของประเทศที่มีอยู่เดิม ภายใต้แนวทางรองรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการฟื้นฟู และปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ ผ่านการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และสร้างศูนย์การฝึกอบรมแรงงานเพื่อพัฒนา ทักษะแรงงาน ตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตลอดจนการเชื่อมโยงแรงงานเข้าสู่ตลาด อย่างครบวงจร ผ่านการจัดตั้ง Matching Platform ที่สามารถอำนวยความสะดวกในด้านการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานในอนาคต

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา ให้สามารถสร้างแรงงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน แรงงานสามารถเพิ่มหรือปรับความรู้ และทักษะเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ตลอดจนการเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร ผ่านการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมแรงงาน และ Matching Platform บูรณาการเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในอนาคต

๓.๕ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

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

นโยบายหลัก

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒) เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้เกิดผลกระทบต่อค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๓.๖ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีวิสัยทัศน์ คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มียุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ

และมีธรรมาภิบาล

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

๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลจะให้ความสำคัญ

กับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ภายใต้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในลักษณะการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน โดยแปลงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ระยะยาวของนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมสู่กรอบการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้น โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ หรือ “Digital Transformation” อันเป็นการสร้างรากฐานการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่ขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยนวัตกรรม เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน ซึ่งมีประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แนวทางการขับเคลื่อน

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยแก้ปัญหากระบวนการทำงานที่ปัจจุบันยังมีประสิทธิภาพต่ำ การเชื่อมโยง ข้อมูลยังมีน้อย มีระบบงานที่ลงทุนซ้ำซ้อน และยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกประชาชน ที่มารับบริการของรัฐได้เต็มที่ ไปสู่การเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ มีการบูรณาการข้อมูล และระบบงานระหว่างหน่วยงาน มีการทำงานแบบอัจฉริยะ ให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง

(๒) ประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

แนวทางการขับเคลื่อน

มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนและประชาชนเข้าสู่ยุคดิจิทัล เพื่อแก้ปัญหากำลังคนของประเทศไทย ที่ขาดแคลนบุคลากรด้านดิจิทัลในทุกกระดับ และขาดแคลนเป็นอย่างมากในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และปัญหา เรื่องการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยของประชาชนทั่วไปไปสู่การพัฒนากำลังคนในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มทำงานด้านดิจิทัลและกลุ่มทำงานอื่น ๆ ให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ รวมถึงไปถึงการพัฒนาประชาชนทั่วไปให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย สร้างสรรค์และรู้เท่าทันสื่อ

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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนา ประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหา การขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลก ของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะ การเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

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

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

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม มาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงาน

ที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑. มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงาน ในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒. มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

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

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

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วง เนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๙ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และได้แบ่งช่วงการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ อยู่ในช่วง Productive Manpower เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสด้านแรงงาน ตามมาตรฐานสากล

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑. ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม จากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒. ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายการกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓. พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

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

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

เป้าหมาย

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกถิ่น เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๓.๑๐ ระบบราชการไทย ๔.๐

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

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

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

๓.๑๐.๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๓.๑๐.๓.๒ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

ระบบราชการไทย ๔.๐ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีประกอบกับการใช้ดิจิทัลสนับสนุนการทำงาน

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation) เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวง จะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วยการพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทาง การให้บริการสรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโต้ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโต้ และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัลในการนี้ ต้องพยายามทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว

ที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัล
กระบวนการ (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization)
สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน
(Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยง
รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำ
ด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคน
วัยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด
ในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
เฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประชาคมอาเซียน
(ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

๓.๑๒ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถ
ขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน
การดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง

๓.๑๒.๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

๓.๑๒.๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

๓.๑๒.๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

๓.๑๒.๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑๒.๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง
อย่างต่อเนื่อง

โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรม
เตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษา เพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจ
ความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
จากสถานประกอบการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้
ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน
ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่าย
เกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือ
ปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการ
ทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น
และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นผู้นำด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ตามหลักบริหารราชการแผ่นดินที่ดี รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงานและมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่ง ให้บุคลากรพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ และการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการดำเนินภารกิจ เพื่อก้าวสู่การหน่วยงานดิจิทัลแท้จริง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบบริการ

โดยมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการพัฒนาศักยภาพคนทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพก้าวทันเทคโนโลยี

๓.๑๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อมุ่งหวังที่จะ “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” โดยการส่งเสริมและสนับสนุนตามแนวทางการบริหารประเทศมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริการประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัลและบริการดิจิทัลที่เป็นเลิศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

แผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง

๓.๑๓.๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓.๑๓.๒ ยกระดับธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

๓.๑๓.๓ นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑๓.๔ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑๓.๕ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในยุคดิจิทัล ความเร็วและความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากขององค์กร ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องมีทั้งเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมในการตอบสนองด้วยการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ และระบบงานต่าง ๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไปด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาซอฟต์แวร์สมัยใหม่มาใช้ และที่สำคัญการบริหารจัดการด้านดิจิทัลจะต้องอยู่ภายใต้การสร้างการกำกับดูแลที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่าลดความซ้ำซ้อน

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วน ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

บทที่ ๔

การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี

การระดมความคิดเห็นสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สำคัญผ่านโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยคณะทำงาน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔-๑ ผลสรุปการระดมความคิดเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ และการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินอุดหนุน/ช่วยเหลือ</p> <p>๒. มีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่ครบถ้วนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนยุทธศาสตร์</p> <p>๔. มีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๕. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ</p> <p>๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติการด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนฯ โดยไม่ผิดพลาด</p>	<p>๑. ระบบบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจาก อยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน</p> <p>๒. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล มาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๓. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p> <p>๔. ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบใหม่ในการ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ สถานประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจ รับผิดชอบ</p>

โอกาส	ผลกระทบ
<p>๑. สภาพเศรษฐกิจที่ลดลง ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนฯ สามารถสนับสนุนด้านการกู้ยืม หรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้มากขึ้น</p> <p>๒. ผลกระทบจากวิกฤต Covid - 19 ทำให้เกิดการ เคลื่อนย้ายแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงการรับ เข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้าทำงานใหม่ต้องได้รับการ พัฒนาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตาม แนวชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการ แรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงและพัฒนาแรงงานของตน ให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น</p>	<p>๑. สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้สถานประกอบการ ส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนา แรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีแนวโน้มลดลง และไม่เป็นที่นิยมไปตามเป้าหมาย</p> <p>๒. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะ ของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วน ไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงาน ของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง</p> <p>๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทัน ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>

โอกาส	ผลกระทบ
<p>๔. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Bigdata, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Startup ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม</p>	<p>กับกองทุนฯ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามขนาดธุรกิจ</p> <p>๕. สถาบันทางการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่สถานประกอบการกิจการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุน และใช้บริการลดลง</p>

ผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและผลกระทบ โดยการร่วมระดมความคิดเห็นจากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ สรุปเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ</p> <p>๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์</p>	(คงเดิม)

๔.๓ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๔.๔ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>	(คงเดิม)

๔.๕ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

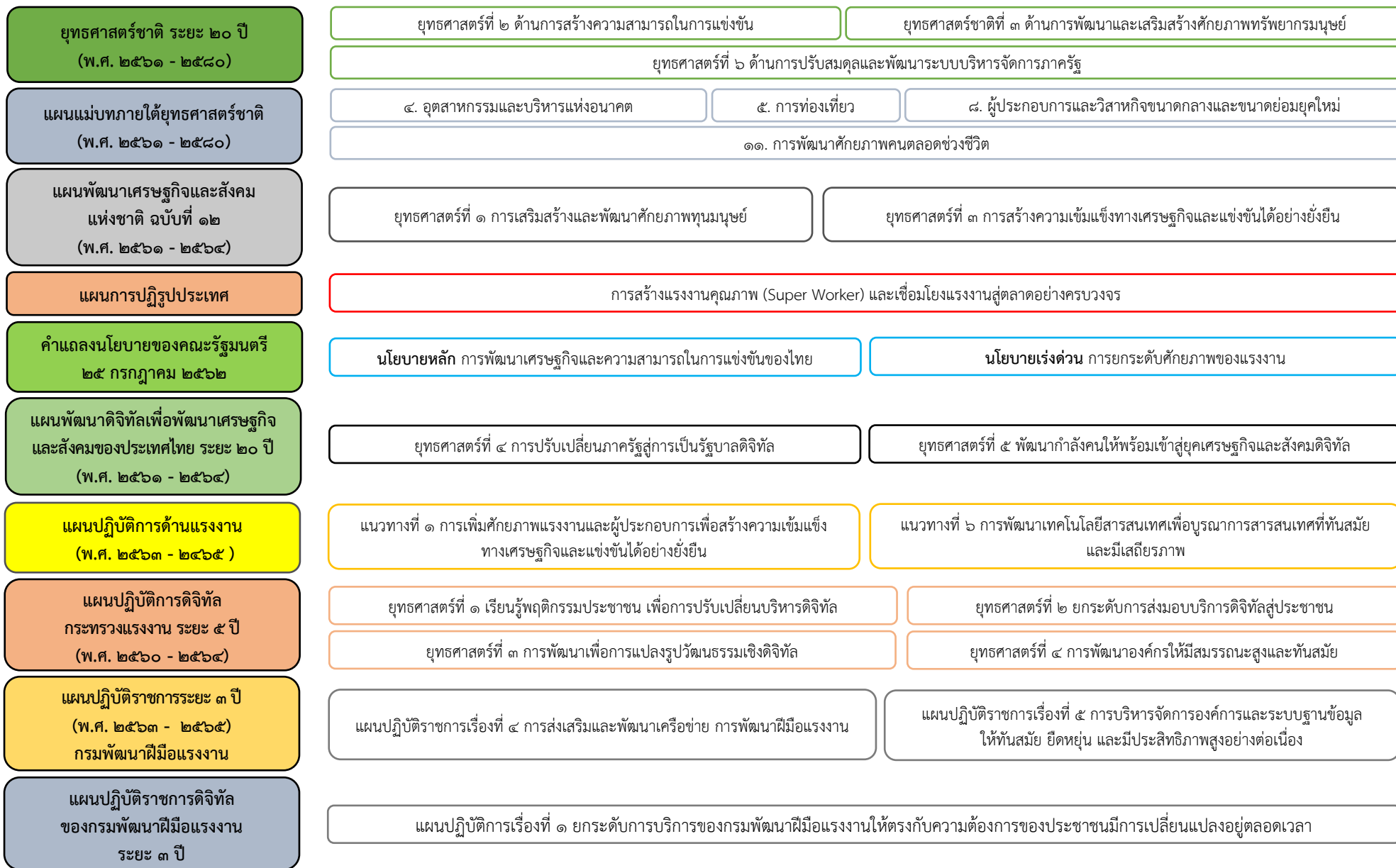
วิสัยทัศน์ (เดิม)	วิสัยทัศน์ (ใหม่)
บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	(คงเดิม)

๔.๖ พันธกิจแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ (เดิม)	พันธกิจ (ใหม่)
<p>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน</p> <p>๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</p>	(คงเดิม)

จากการร่วมระดมความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันว่าให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงเดิม และทำการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ดังนี้

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



๔.๗ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง													การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	X	X	X	X		X	X		X			X		ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงาน	X	X	
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ			
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	X				X	X	X	X	X	X		X	X	บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	X		
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	X	X					X	X			X	X		พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	X		X
														การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	X		X

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง												การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน				
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะกรรมการ	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	X	X	X		X		X	X			X	X	X	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	X	X	
														พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	X	X	X

บทที่ ๕

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

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

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

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ผลผลิต ปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อสนับสนุนสถานประกอบการให้ยกระดับศักยภาพแรงงานโดยการพัฒนาแรงงานหรือลูกจ้าง

ผลลัพธ์ หลักสูตรต่าง ๆ และวิธีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัยตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยเพิ่มสาขาตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลผลิต กำกับดูแลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย

ผลลัพธ์ สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(วัดจากการยื่นแบบ สท.๒ ของสถานประกอบกิจการ)

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน

ผลลัพธ์ พัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุน

การใช้บริการกองทุนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

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

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

๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี

๕. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

๘. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
๓. กิจกรรมปันน้ำใจชาวกองทุนสู่น้อง

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้

เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมิน

เงินสมทบ

๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	<u>ผลผลิต</u> ปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริการเพื่อสนับสนุนสถานประกอบการกิจการให้ยกระดับศักยภาพแรงงานโดยการพัฒนาแรงงานหรือลูกจ้าง <u>ผลลัพธ์</u> หลักสูตรต่าง ๆ และวิธีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัยตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยเพิ่มสาขาตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	๑. การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน	๑. การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าโครงการ	<u>ผลผลิต</u> จำนวนสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการ ๒๐ แห่ง <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	✓		
				๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)	ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบและเงินเพิ่ม รวมถึงขั้นตอนการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	<u>ผลผลิต</u> คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) พร้อมไฟล์ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบกิจการ <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานและผู้ประกอบกิจการมีคู่มือใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน			✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
			๒. ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบการมีความต้องการกู้ยืมเงินเพิ่มขึ้น	✓		
				๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบการเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น	✓		
				๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนระดับ ๕	<u>ผลผลิต</u> กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุง <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่นำกระบวนการไปใช้ในการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนส่งผลให้มีความคล่องตัวมากขึ้น		✓	
	๒. การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	๖. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น	<u>ผลผลิต</u> สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> นำสื่อประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น	✓	✓	✓	

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๒. การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	<u>ผลผลิต</u> กำกับดูแลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย <u>ผลลัพธ์</u> สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วัดจากการยื่นแบบ สท.๒ ของสถานประกอบกิจการ)	เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย	เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร	๗. กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับมาขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สท. ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๔ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถติดตามให้สถานประกอบกิจการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	<u>ผลผลิต</u> ผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับมาขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สท. ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๒๘๔ แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และสามารถติดตามให้ผู้ประกอบกิจการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้ประกอบกิจการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	✓	✓	
๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	<u>ผลผลิต</u> เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน <u>ผลลัพธ์</u> พัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๑. การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการทำงาน ทูมทุนเวียน	๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	<u>ผลผลิต</u> แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ <u>ผลลัพธ์</u> แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	✓		

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
					ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สำคัญที่องค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	และจัดทำแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สำคัญที่องค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน			
				๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	ผลผลิต แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๐. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ ที่สำคัญและมียอดประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	ผลผลิต แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓
				๑๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	ผลผลิต แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ผลลัพธ์ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	✓	✓	✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๒. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> นำคำบรรยายลักษณะงานไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน	✓		
				๑๓. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีหน่วยงานโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และจากกรมบัญชีกลาง <u>ผลลัพธ์</u> นำโครงสร้างไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	
				๑๔. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จของการชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น			✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๕. กิจกรรมการจัดทำ แนวทางการดำเนินการ สรรหา เลือกสรรบุคลากร กองทุน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแนวทางการ ดำเนินงาน สรรหา และ เลือกสรรบุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> มีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> สามารถใช้แนวทางการสรรหาและ เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ในการรับสมัครคัดเลือก ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้		✓	✓
			๒. ปรับปรุง สภาพแวดล้อม การทำงานให้ เหมาะสม เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	๑๖. กิจกรรมการจัดมุม พักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพ	เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อน ตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> การจัดมุมพักผ่อนและบอร์ดให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพ <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่ได้ใช้มุมพักผ่อนและมีบอร์ดให้ ความรู้แก่ตนเอง		✓	
				๑๗. กิจกรรมการจัด สภาพแวดล้อม การทำงานให้เหมาะสม และจัดหา/ปรับปรุง เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงาน	การจัดสภาพแวดล้อม และเครื่องมือที่เหมาะสม ในการทำงาน	<u>ผลผลิต</u> สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการทำงาน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการ ทำงานนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงาน		✓	

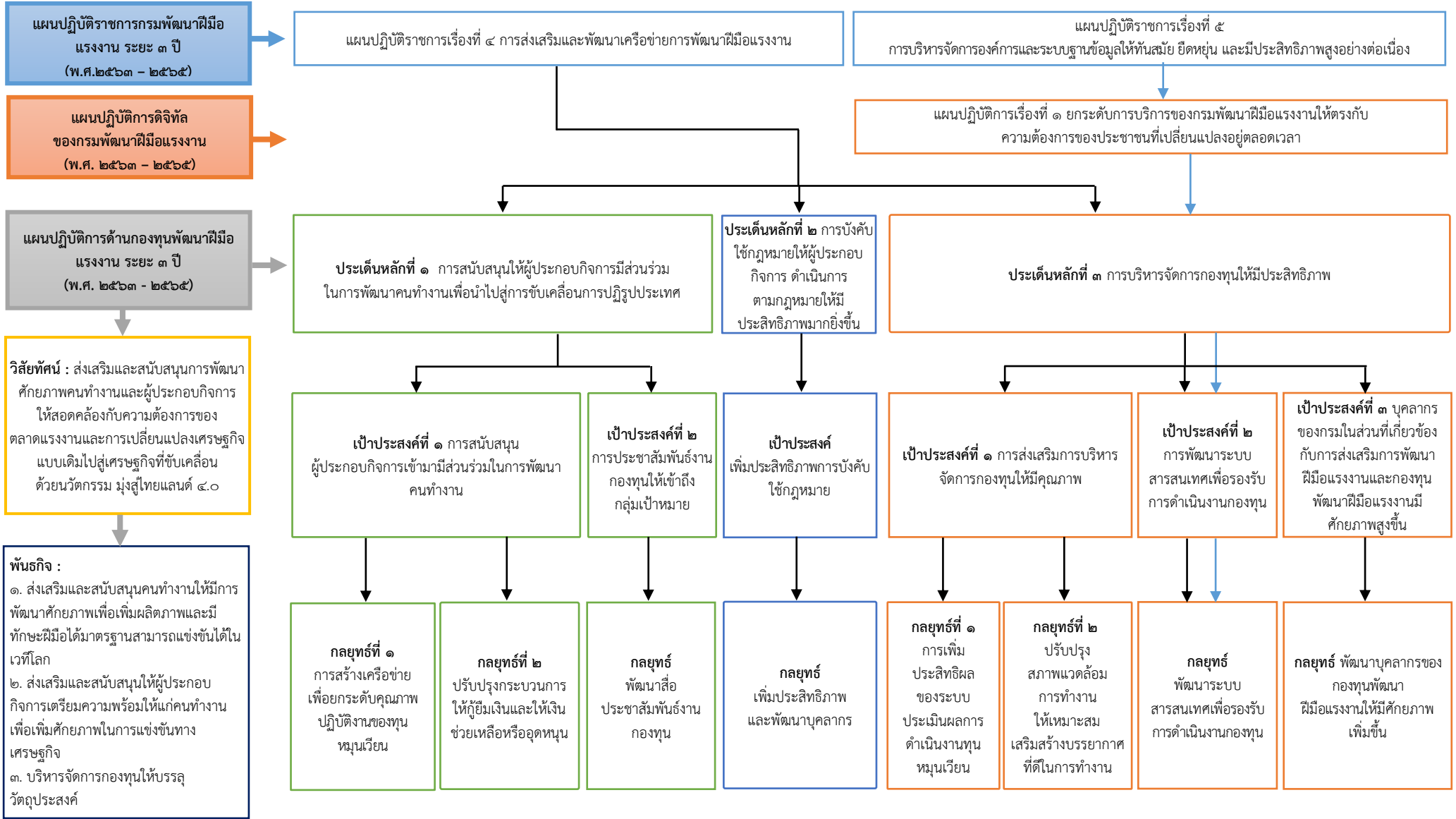
ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๘. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค	ร้อยละของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้ากิจกรรมมีความเข้าใจสุขอนามัย การกินอาหาร สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการบริโภคอาหารได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม			✓
		๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๑๙. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานออกใบเสร็จจำนวน ๓ ประเภท		✓	
				๒๐. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับของความสำเร็จของการปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกิจกรรมเพิ่ม ๓ กิจกรรม <u>ผลลัพธ์</u> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุงมีข้อมูลเพียงพอ ครบถ้วน สำหรับสถานประกอบการกิจการที่ใช้บริการกองทุน		✓	

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๒๑. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น ผลลัพธ์ พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓
				๒๒. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑ ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการให้บริการตามภารกิจหลักของกองทุน			✓
		๓. บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น	พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	๒๓. โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐ ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	✓		✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๒๔. โครงการเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละของบุคลากร กองทุนมีทักษะความรู้ เกี่ยวกับการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำ ความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไป เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ภารกิจกองทุน	✓	✓	✓
				๒๕. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานด้าน ประเมินเงินสมทบ	ร้อยละของผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน		✓	
				๒๖. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วย โปรแกรม Microsoft PowerPoint	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้า ร่วมโครงการที่มีผลการ ประเมินการเข้าอบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟฟิค สำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้			✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๒๗. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานด้าน การประเมินเงินสมทบ	ร้อยละของผู้เข้าอบรม โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงิน สมทบ มีความรู้ ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการ ประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ ผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน			✓
				๒๘. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน การขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละของบุคลากร ซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุน ที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต มีบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้า โครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ใน ภารกิจกองทุน ร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนสามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน			✓

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



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

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

<p>ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ</p>		<p>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>		<p>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p>							
<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น</p>			
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>			
<p>กลยุทธ์ พัฒนาศือประชาสัมพันธ์กองทุน</p>		<p>กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศูนย์บริการ</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ๕. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๗. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรกองทุน ๘. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>กลยุทธ์ พัฒนาศูนย์บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในช่วงบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ ๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ ๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>					

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

<p>ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ</p>		<p>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>		<p>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p>					
<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>		<p>กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม -</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการจ้างทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ๓. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาเลือกสรรบุคลากรกองทุน</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไร ให้ไกลโรค</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>	
<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ ๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม -</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ ๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>		<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ ๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	

**๕.๑.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
วิสัยทัศน์**

บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่
ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผล

๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
ที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

ผลผลิต กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน
และภายนอก

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ตอบรับการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม

และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

ผลผลิต ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลา
การดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุน

ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุน

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม

Microsoft PowerPoint

ตารางที่ ๕-๒ ตารางแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	<u>ผลผลิต</u> กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก <u>ผลลัพธ์</u> ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ตอบรับการให้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)	กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานออกใบเสร็จจำนวน ๓ ประเภท		✓	
				๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับของความสำเร็จของการปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมเพิ่ม ๓ กิจกรรม <u>ผลลัพธ์</u> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุงมีข้อมูลเพียงพอ ครบถ้วนสำหรับสถานประกอบการที่ใช้บริการกองทุน		✓	
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	<u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงาน <u>ผลลัพธ์</u> การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน	กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน	๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ผลสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> มีข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป			✓
				๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑ ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
						๒ ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการให้บริการตามภารกิจหลักของกองทุน			
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	<u>ผลผลิต</u> บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล <u>ผลลัพธ์</u> ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุน	บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล	พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟฟิคสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้			✓

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

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจ

กองทุน

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง คำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุน

ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้การดำเนินงานของกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

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

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ผลผลิต เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานด้านกองทุน

ผลลัพธ์ บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพและดำเนินงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมิน

เงินสมทบ

๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม

Microsoft PowerPoint

๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมิน
เงินสมทบ
๖. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน
- ประเด็นหลักที่ ๓** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ผลผลิต** เจ้าหน้าที่กองทุนมีสภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์การดำเนินงานที่เหมาะสม
- ผลลัพธ์** เจ้าหน้าที่กองทุนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาสภาพแวดล้อม
และการดูแลสุขภาพ
- เป้าประสงค์** บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- โครงการ/กิจกรรม**
๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอริยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
 ๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้
ในการทำงาน
 ๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

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

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>ผลผลิต</u> มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุน <u>ผลลัพธ์</u> กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ตรงกับสายงานทำให้การดำเนินงานของกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> นำคำบรรยายลักษณะงานไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน	✓		
				๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> หน่วยงานมีโครงสร้างที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และจากกรมบัญชีกลาง <u>ผลลัพธ์</u> นำโครงสร้างไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		✓	
				๓. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรสรรบุคลากรกองทุน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรสรรบุคลากรกองทุน	<u>ผลผลิต</u> มีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกรสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> สามารถใช้แนวทางการสรรหาและเลือกรสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการรับสมัครคัดเลือกลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้		✓	✓

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

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

ประเด็นหลัก	ผลผลิต/ผลลัพธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อน การกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ร้อยละของบุคลากร ซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุน ที่เข้าร่วมสัมมนามี ความรู้ความเข้าใจ การกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้า โครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการกิจ กองทุน ร้อยละ ๙๐ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนสามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน			✓
๓. การพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	<u>ผลผลิต</u> เจ้าหน้าที่กองทุนมี สภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์ การดำเนินงานที่ เหมาะสม <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่กองทุนมี ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนา สภาพแวดล้อมและ การดูแลสุขภาพ	บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี	ส่งเสริมและ พัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	๑๑. กิจกรรม การจัดมุมพักผ่อนตาม อีรียาศัย และบอร์ดให้ ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ	เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อน ตามอีรียาศัยและบอร์ด ให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ	<u>ผลผลิต</u> การจัดมุมพักผ่อนและบอร์ดให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพ <u>ผลลัพธ์</u> เจ้าหน้าที่ได้ใช้มุมพักผ่อนและมีบอร์ดให้ ความรู้แก่ตนเอง		✓	

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

๕.๒ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑	๑	๑	๑. โครงการสัมมนา เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๖๑,๔๐๐	-	-
๑	๑	๑	๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)	-	-	๒๙,๔๐๐
๑	๑	๒	๓. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	-
๑	๑	๒	๔. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๐,๐๐๐	-	-
๑	๑	๒	๕. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	-	๙,๕๐๐	-
๑	๒	๑	๖. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓,๑๘๒,๔๐๐	๙๑๖,๐๐๐	๑,๘๒๐,๐๐๐
๒	๑	๑	๗. กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๖๔,๐๐๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๒๑๘,๓๐๐	-	-
๓	๑	๑	๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	-	๑๔๓,๓๓๐	-

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓	๑	๑	๑๐. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	-	-	๒,๐๐๐,๐๐๐
๓	๑	๑	๑๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี	๑๔๘,๐๐๐	๗๘,๔๔๐	๑๓๕,๐๐๐
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๓	๒	๑	๑๒. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๔๙๕,๓๐๐	-
๓	๒	๑	๑๓. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	-
๓	๒	๑	๑๔. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ
๓	๒	๑	๑๕. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	-	-	๗,๕๐๐,๐๐๐
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๓	๓	๓	๑๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	-	-	๗๙,๙๐๐
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๓	๑	๑	๑๗. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	-

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓	๑	๑	๑๘. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๓	๑	๑	๑๙. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	๑	๑	๒๐. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	๓	๑	๒๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙๔๔,๘๐๐	-	๙๘๘,๒๐๐
๓	๓	๑	๒๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๖๔,๔๐๐	๘๐๘,๘๐๐	๗๒๙,๒๐๐
๓	๓	๑	๒๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ	-	๓,๙๗๕	-
๓	๓	๑	๒๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	-	-	๖๒๕,๐๐๐
๓	๓	๑	๒๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	๙๘๕,๓๐๐
๓	๑	๒	๒๖. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๓	๑	๒	๒๗. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓	๑	๒	๒๘. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมเงิน				๕,๓๒๓,๓๐๐	๒,๔๕๕,๓๔๕	๑๔,๘๙๒,๐๐๐

ความหมายของรหัสโครงการ

ตัวที่ ๑

๐ หมายถึง แผนงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่อง

๑ หมายถึง แผนงานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

ตัวที่ ๒

๑ หมายถึง โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวที่ ๓

๑ หมายถึง โครงการด้านดิจิทัล

๒ หมายถึง โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓ หมายถึง โครงการด้านดิจิทัลและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวที่ ๔ หมายถึง ลำดับที่ของโครงการตามแผนนั้น ๆ

๕.๓ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	กำหนดแล้วเสร็จ												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	๖๔	๖๔	๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕	
๑. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕													→
๒. กิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน													→
๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี													→
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕						→							
๕. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน													→
๖. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน													→
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint												→	
๘. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ													→
๙. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน													→
๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕							→						
๑๑. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												→	
๑๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ							→						
๑๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน												→	
๑๔. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่อย่างไรให้ไกลโรค												→	

๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบและเงินเพิ่ม รวมถึงขั้นตอนการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. เพื่อให้มีคู่มือสำหรับผู้ประกอบการกิจการใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ตามมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ๒. เพื่อให้มีคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ๓. เพื่อให้มีคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการไว้ใช้อ้างอิงป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) พร้อมไฟล์ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบการ ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานและผู้ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบและเงินเพิ่ม รวมถึงขั้นตอนการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ๒. ประชุมคณะทำงาน กำหนดรายละเอียดในคู่มือ เพื่อยกร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ๓. ดำเนินการจัดทำร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ๔. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ๕. นำเสนอร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะทำงานเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. ขออนุมัติจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๗. จัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๘. จัดส่งไฟล์พร้อมเล่มคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) และไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับผู้ประกอบการ) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไฟล์คู่มือในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ให้สถานประกอบการในพื้นที่รับผิดชอบใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๒๙,๔๐๐	กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ชื่อกิจกรรม จัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่
การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์
เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน
หรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึก
ผู้ประกอบกิจการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับ
การฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่
ที่ผู้ประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๘ กำหนดให้
ผู้ประกอบกิจการ ประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอื่นในทุกท้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่
หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่
ผู้ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีการ
ลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ผู้ประกอบกิจการ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กร
ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง
ของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติหรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่า
ร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดพร้อมส่งเงินสมทบ ภายในเดือนมีนาคม ของปีถัดไป โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้อง กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕ กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้มีคู่มือสำหรับผู้ประกอบการใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ตามมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖.๒ เพื่อให้มีคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖.๓ เพื่อให้มีคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการไว้ใช้อ้างอิง ป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๗. เป้าหมาย

๗.๑ คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑๐๐ เล่ม

๗.๒ ไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๗.๓ ไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับผู้ประกอบการ) ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)

๙.๒ ประชุมคณะทำงาน กำหนดรายละเอียดในคู่มือ เพื่อยกร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)

๙.๓ ดำเนินการจัดทำร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)

๙.๔ ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)

๙.๕ นำเสนอร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะทำงานเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๖ ขออนุมัติจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่)

๙.๗ จัดทำไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบกิจการในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๙.๘ จัดส่งไฟล์พร้อมเล่มคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) และไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับผู้ประกอบกิจการ) ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไฟล์คู่มือในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ให้สถานประกอบกิจการในพื้นที่ที่รับผิดชอบใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)

๑๐. ผลผลิต

คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) พร้อมไฟล์ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบกิจการ

๑๑. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานและผู้ประกอบกิจการมีคู่มือใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ได้อย่างถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๙,๔๐๐ บาท (สองหมื่นเก้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียด ดังนี้

๑๓.๑ ค่าอาหาร (๑๕ คน x ๑๒๐ บาท x ๔ มื้อ)	๗,๒๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๕ คน x ๓๕ บาท x ๘ มื้อ)	๔,๒๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑๐๐ เล่ม (๑๐๐ เล่ม x ๑๘๐ บาท)	๑๘,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบและเงินเพิ่ม รวมถึงขั้นตอนการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน		
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)	ผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินเงินสมทบและเงินเพิ่ม รวมถึงขั้นตอนการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่พร้อมไฟล์ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่และประกอบกิจการ	๑๐	→													สร.	สปร. สนพ.	
๒. ประชุมคณะทำงาน กำหนดรายละเอียดในคู่มือ เพื่อยกร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)			๑๐		→													สร.	สปร. สนพ.
๓. ดำเนินการจัดทำร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)			๑๐					→										สร.	สปร. สนพ.
๔. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)			๒๐						→									สร.	สปร. สนพ.
๕. นำเสนอร่างคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะทำงาน เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐							→								สร.	สปร. สนพ.
๖. ขออนุมัติจัดจ้างพิมพ์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่)			๑๐										→					สร.	สปร. สนพ.
๗. จัดทำไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) สำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้ประกอบกิจการในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์			๑๐											→				สร.	สปร. สนพ.
๘. จัดส่งไฟล์พร้อมเล่มคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับเจ้าหน้าที่) และไฟล์คู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) (สำหรับผู้ประกอบกิจการ) ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไฟล์คู่มือในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ให้สถานประกอบกิจการในพื้นที่รับผิดชอบใช้เป็นแนวปฏิบัติในการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)			๑๐												→			สร.	สปร. สนพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่าง ๆ <u>ผลลัพธ์</u> นำสื่อประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น	๑. วางแผน ๒. ขออนุมัติจัดจ้าง ๓. ดำเนินการจ้าง ๔. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	ม.ค. ๖๕ - มิ.ย. ๖๕	๑,๘๒๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารกองทุน

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ : พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๗. เป้าหมาย

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

- ๙.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์
- ๙.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง
- ๙.๓ ดำเนินการจ้าง
- ๙.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ

๑๐. ผลผลิต

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่าง ๆ

๑๑. ผลลัพธ์

นำสื่อประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๘๒๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านแปดแสนสองหมื่นบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น

กิจกรรมการ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑. จัดทำสปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์	ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท	๒๐				→										บก.			
๒. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ			๒๐				→											บก.		
๓. จัดทำสปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ			๒๐						→										บก.	
๔. จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐							→									บก.	
๕. ผลิตและเผยแพร่สื่อกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์			๒๐										→							บก.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ และมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

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

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑. ชื่อโครงการ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการ
ทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นหลักด้านที่ ๑ แผนปฏิบัติการ
ดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียนทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ
และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัด
ให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน ด้านที่ ๕
การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาท
คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นหลัก ด้านที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว
(๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มี
หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน
มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงาน
ของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทาย
ในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบ
เวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหาร
และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ ภายในปีบัญชี

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ให้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖.๒ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖.๓ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๗. เป้าหมาย

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

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการตามขอบเขตของงาน โดยศึกษา วิเคราะห์บริบท การเปลี่ยนแปลง สภาพการ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายรัฐบาล รายละเอียดภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๙.๒ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง คู่มือปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน รายงานการวิจัย ระเบียบข้อบังคับ และรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๓ ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๙.๓.๑ สัมภาษณ์เชิงลึก

๙.๓.๒ ระดมความคิดเห็น

๙.๔ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) ที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๕ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๙.๖ จัดประชุมประชาพิจารณ์ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี กับกลุ่มเป้าหมายผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารกองทุนในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๗ นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๘ จัดทำเอกสารรายงานเบื้องต้น รายงานความคืบหน้าและรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อม Soft File ที่ไม่มีการป้องกันบรรจุในแผ่นซีดีรอม

๑๐. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑๑. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๒. ระยะเวลา

๑๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียดดังนี้

๑๓.๑ ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑,๐๐๘,๘๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	๕๘๐,๘๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่ารายงานและเอกสาร	๕๑๐,๔๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าบริหารโครงการและบริการทางวิชาการ	ร้อยละ ๑๐ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

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

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนักร้อย	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน	
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐	→													ลค.	สพ.
๒. จัดทำรายละเอียดของงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐	→													ลค.	
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	แผนบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐	→													ลค.	สพ.
๔. จัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ	๒๐		→												ลค.	สพ.
๕. ดำเนินการสรรหาที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง	แผนปฏิบัติการประจำปี	แผนปฏิบัติการประจำปี	๑๐		→	→											ลค.	สพ.
๖. จ้างที่ปรึกษาและทำสัญญาจ้างการส่งมอบงาน		มีความสอดคล้องกับ	๑๐			→	→	→	→	→							ลค.	
๗. ส่งมอบงานตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา		วิสัยทัศน์พันธกิจและ	๑๐														ลค.	
๘. นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี		มีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน	๒๐												→		ลค.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร ความเสี่ยงและระบบการ ควบคุมภายในกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผน บริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	<u>ผลผลิต</u> แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ <u>ผลลัพธ์</u> แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ นำไปใช้ในการจัดการ ความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	แผนบริหารความเสี่ยง กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑ จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน บริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒ ขอความเห็นชอบ แผนบริหาร ความ เสี่ยงประจำปีจาก คณะกรรมการบริหาร กองทุน ๓ สื่อสารเผยแพร่ให้ ผู้บริหารและหน่วยงาน ภายในทราบ	ก.พ. ๖๕	๑๓๕,๐๐๐	กลุ่มงาน เลขานุการ คณะกรรมการ ส่งเสริม การพัฒนา ฝีมือแรงงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๕. หลักการและเหตุผล

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๗. เป้าหมาย

มีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๙.๑.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ

๙.๑.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

๙.๑.๓ ประเมินผลโครงการ

๙.๒ ขอความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๙.๓ สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทราบ

๑๐. ผลผลิต

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑๑. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑๒. ระยะเวลา

เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓๕,๐๐๐ (หนึ่งแสนสามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียดดังนี้

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๔๒,๐๐๐ บาท
- บรรยาย ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๒ ชม. x ๑ คน)	๒,๔๐๐ บาท
- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ๓ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๑ ชม.)	๓๙,๖๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร (๕๕ คน x ๗๐๐ บาท x ๒ มื้อ)	๗๗,๐๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๕ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ)	๑๑,๐๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์	๕,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑. แต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ประจำหน่วยงาน	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่นำไปใช้ในการจัดการความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๑๐		→	→											ลค.	สพ.		
๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง			๒๐					→										ลค.	สพ.	
๓. กำหนดแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕			๑๐					→	→									ลค.	สพ.	
๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง กองทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน			๑๐							→									ลค.	
๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มงานและฝ่ายงาน			๑๐									→							ลค.	
๖. ดำเนินการติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย ระดับหน่วยงานสู่ผู้บริหารตามลำดับชั้น ประจำทุกเดือน			๑๐															→	ลค.	สพ.
๗. สรุปประเมินผลการบริหารความเสี่ยงกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระดับหน่วยงาน			๑๐														→		ลค.	สพ.
๘. สรุปประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง			๑๐													→			บพ.	สพ.
๙. การส่งรายงานการประเมินตนเองตามระเบียบ คตง.			๑๐													→			บพ.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๑** : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน
เป้าประสงค์ที่ ๑ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการของกองทุนมีประสิทธิภาพ
๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น ผลลัพธ์ พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นที่ไปตามข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำแบบสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุน

ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน และระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ ซึ่งในปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และผู้รับจ้างได้ส่งมอบงานในปีบัญชี ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบในการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

ผลสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ใช้บริการภายในและภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ จัดทำแบบสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๓ รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๑๐. ผลผลิต

มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น

๑๑. ผลลัพธ์

พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จัดทำแบบสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๑
-	ระดับ ๒
แจ้งเวียนแบบสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๓
-	ระดับ ๔
สรุปข้อมูลการสำรวจใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕

กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน	
๑. จัดทำแบบสำรวจการใช้งานเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ความสำเร็จ	ระดับ ๕	๓๐	→													ลค.	สพ.
๒. แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งาน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ของกิจกรรม สำรวจการใช้ งานเว็บไซต์		๔๐			→											ลค.	สพ.
๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงาน ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานทราบ	กองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน		๓๐						→								ลค.	สพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
 เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
 กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
 ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน
 เป้าประสงค์ที่ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนมีประสิทธิภาพ
 ๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน
 ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๖	โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ในการบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม และข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพลดระยะเวลาในการทำงาน ๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑ ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการให้บริการตามภารกิจหลักของกองทุน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๔. ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๗,๕๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม
และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน**

๑. ชื่อโครงการ โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

๕. หลักการและเหตุผล

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

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ โดยให้มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน กรมบัญชีกลาง โดยคณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลง และประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ได้ให้ข้อสังเกตต่อระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ ยังไม่ครอบคลุมการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ โดยดำเนินการพัฒนา ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ในการบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม และข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการทำงาน

๖.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๓ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ

๗. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- ๗.๑ ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗.๒ ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๙.๓ จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๙.๔ ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๕ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๖ หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๗ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

๑๐.๑ ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๒ ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการให้บริการตามภารกิจหลักของกองทุน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบลงทุน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านห้าแสนบาทถ้วน)

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนการปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑. เสนอคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑. ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	→													ลค.	สพ.		
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ				→														ลค.	สพ./ศท.	
๓. จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/ คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐							→											ลค.	สพ./ศท.	
๔. ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																		ลค.	สพ./ศท.	
๕. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																			ลค.	สพ./ศท.
๖. หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																			ลค.	สพ./สพร./สนพ./ศท.
๗. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน																			ลค.	สพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม

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

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๑. ชื่อโครงการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

การดำเนินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล โดยมีนโยบายให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงผลิตภาพของปัจจัยแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างล้ำสมัย ซึ่งส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานในปัจจุบันและอนาคตความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนที่ทำงานองค์กรจะอยู่รอดและพัฒนาศักยภาพต้องสามารถปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจึงมีความจำเป็นที่เราทุกคนจะต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา

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

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำข้อมูลโดยใช้อินโฟกราฟิก จะทำให้กลุ่มเป้าหมายของกองทุนได้ทราบถึงการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น สามารถฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กกองทุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล
- ๖.๒ เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล
- ๖.๓ เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

การนำเสนอข้อมูลสามารถทำให้ผู้ใช้บริการกองทุนเข้าถึงภารกิจของกองทุนได้

๘. กลุ่มเป้าหมาย

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

๙. ขั้นตอน

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

๑๐. ผลผลิต

ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟิกสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๒. ระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

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

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๕๕,๒๐๐ บาท
- บรรยาย ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑ ชั่วโมง x ๒ รุ่น)	๒,๔๐๐ บาท
- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ๒ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๑ ชั่วโมง x ๒ รุ่น)	๕๒,๘๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร	๑๕,๖๐๐ บาท
- รุ่นที่ ๑ (๓๒ คน x ๑๒๐ บาท x ๒ มื้อ)	๗,๖๘๐ บาท
- รุ่นที่ ๒ (๓๓ คน x ๑๒๐ บาท x ๒ มื้อ)	๗,๙๒๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๙,๑๐๐ บาท
- รุ่นที่ ๑ (๓๒ คน x ๓๕ บาท x ๔ มื้อ)	๔,๔๘๐ บาท
- รุ่นที่ ๒ (๓๓ คน x ๓๕ บาท x ๔ มื้อ)	๔,๖๒๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

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

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๑** : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของการชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ทำหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๘	กิจกรรมชี้แจง แนวทาง และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	เพื่อวัดประสิทธิภาพ ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล โดยใช้ เวลามาช่วยในการกำกับเพื่อให้ บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการ ประเมิน	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจใน ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสามารถ นำมาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ วิธีประเมินผลการ ปฏิบัติงานส่งผลให้ เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	หน่วยงานมีความ ผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานน้อย กว่าร้อยละ ๒๐	๑. ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ ในปีที่ผ่านมา ๒. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์ ฯ ๓. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ ฯ เสนอกรมเห็นชอบ ๔. ประกาศหลักเกณฑ์ ฯ ให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ๕. ให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ หน่วยงานที่มี ข้อสงสัย	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	ฝ่าย บริหาร ทั่วไป

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด ที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

และธรรมาภิบาล

๕. หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ การประเมินนี้เป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น แล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) ที่สำคัญขององค์กรด้วย ถึงแม้ว่าการประเมินผลนั้นจะไม่ได้มีส่วนช่วยพัฒนาทักษะใด ๆ โดยตรง แต่สิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในแต่ละบุคคลได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรควรจะต้องปรับปรุงเรื่องใด ผู้ปฏิบัติงานควรจะพัฒนาตัวเองอย่างไร หรือ องค์กรควรจะช่วยเสริมทักษะด้านไหนของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือการเป็นดรชชนชี้วัดความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน พิจารณาต่อสัญญาจ้าง หรือแม้แต่เลิกจ้างแต่ละคน

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อวัดประสิทธิภาพของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยใช้เวลามาช่วยในการกำกับเพื่อให้บุคลากรทราบตั้งแต่รอบการประเมิน

๗. เป้าหมาย

มีคู่มือแนวทางการปฏิบัติ เผยแพร่ให้ผู้ใช้งาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านประเมินผลบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน

๙.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง

๙.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๑๐. ผลผลิต

มีแนวทางในการดำเนินการประเมินผลของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

สามารถใช้แนวทางการประเมินผลบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
เกณฑ์การวัด :

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

กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ										ผู้รับผิดชอบ							
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน				
๑. ศึกษา ทบทวนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของ การชี้แจงแนวทางและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕	๕๐															→	บท..		
๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบ แนวทาง			๒๕																→	บท.	
๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ			๒๕																	→	บท.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓** : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๑** : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ทำหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๙	กิจกรรม การจัดทำแนว ทางการดำเนินการ สรรหา เลือกสรร บุคลากรของ กองทุน	เพื่อให้หน่วยงาน ตามภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมี แนวทางการดำเนินการ สรรหา เลือกสรร บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปในแนวทาง เดียวกัน	ผลผลิต มีแนวทางในการ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้แนวทางการ สรรหาและเลือกสรร บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ในการรับสมัครคัดเลือก ลูกจ้างกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานได้	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ แนวทางการดำเนินงาน สรรหา และเลือกสรร บุคลากรกองทุน	หน่วยงานมีความ ผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า ร้อยละ ๒๐	๑ ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการ ปฏิบัติงาน ๒. เสนอกรมขอความเห็นชอบ แนวทาง ๓. จัดส่งแนวทางการดำเนินงาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

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

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๕. หลักการและเหตุผล

บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ถ้าฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเดินหน้าไม่สะดวก ประสบปัญหาขึ้นได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าได้ฟันเฟืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ธุรกิจก้าวหน้าก้าวไกลได้เช่นกัน งานด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นงานสำคัญที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน การไม่เข้าใจความสำคัญตรงจุดนี้ก็จะทำให้ได้บุคลากรที่ไม่มีความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลเสียกับงาน และทำให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน การสรรหาบุคลากรที่ดีนั้นจึงควรต้องมีการวางแผนให้เป็นระบบ ตลอดจนมีการใส่ใจรายละเอียดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานกับเรา

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๗. เป้าหมาย

มีคู่มือแนวทางการปฏิบัติ เผยแพร่ให้ผู้ใช้งาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านสรรหาและเลือกรับบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

- ๙.๑ ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน
- ๙.๒ เสนอกรมขอความเห็นชอบแนวทาง
- ๙.๓ จัดส่งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ

๑๐. ผลผลิต

มีแนวทางในการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

สามารถใช้แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการรับสมัคร คัดเลือกลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๒. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรบุคลากรกองทุน
เกณฑ์การวัด :

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

กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

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

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

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

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

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

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

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

๕.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชีจำนวน ๖,๐๐๐ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้อง

คดีตามภูมิสำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงาน ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์และบังคับ

คดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์

อายุความครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงานที่รับลูกหนี้มา ฟ้องคดีตามภูมิสำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้ไม่ตรงกันให้ทั้งสอง หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดีกับหน่วยงานที่รับฟ้องคดี ต้องตรงกัน

๕.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่ง ตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อ กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๖.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๖.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗. เป้าหมาย

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๙. ขั้นตอน

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

๑๐. ผลผลิต

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๙๐

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

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

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๗,๒๐๐ บาท
- บรรยาย ๑ คน (๖๐๐ บาท x ๑๒ ชม. x ๑ คน)	๗,๒๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร (๒๖๕ คน x ๗๐๐ บาท x ๒ มื้อ)	๓๗๑,๐๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๒๖๕ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ)	๕๓,๐๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าเช่าที่พัก (๒๕๐ คน x ๙๐๐ บาท x ๒ คืน)	๔๕๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๕ ค่าถ่ายเอกสารการฝึกอบรม (๒๕๐ ชุด x ๒๐๐ บาท)	๕๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๖ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ (๒๕๐ คน x ๒๐๐ บาท)	๕๐,๐๐๐ บาท
๑๓.๗ ค่ากระเป๋าหรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๒๕๐ คน x ๑๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑.ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	ร้อยละของผู้เข้า สัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละ ๙๐	๒๐			→	→										บก.			
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐			→	→											บก.		
๓. ดำเนินการสัมมนา			๒๐						→	→								บก.	สพร./ สนพ.	
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐							→	→								บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐								→	→	→						บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการเพิ่มทักษะนักรบชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	โครงการเพิ่มทักษะนักรบชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบชาสัมพันธ์ ๒. เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักรบชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารภารกิจกองทุน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร ๒. ขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการอบรม ๔. ประเมินผลโครงการ ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	รุ่นที่ ๑ พ.ค. ๖๕ รุ่นที่ ๒ มิ.ย. ๖๕	๗๒๙,๒๐๐ (จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๖๔,๖๐๐)	กลุ่มงานบริหารกองทุน

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ๓ รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๔.๔ แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๒ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๕. หลักการและเหตุผล

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

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผล

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

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจ ความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการและวิเคราะห์ ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์ น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์ การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการ เงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จึงใจให้ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์
- ๖.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๗. เป้าหมาย

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

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

๙. ขั้นตอน

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

๑๐. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ผลลัพธ์

บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารภารกิจกองทุน

๑๒. ระยะเวลา

รุ่นที่ ๑ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

รุ่นที่ ๒ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

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

๑๓.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากร	๖๓,๖๐๐ บาท
- บรรยาย ๑ คน (๑,๒๐๐ บาท x ๑๓ ชั่วโมง x ๑ คน)	๑๕,๖๐๐ บาท
- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ ๕ คน (๑๒๐๐ บาท x ๘ ชั่วโมง)	๔๘,๐๐๐ บาท
๑๓.๒ ค่าอาหาร (๖๕ คน x ๗๐๐ บาท x ๓ มื้อ)	๑๓๖,๕๐๐ บาท
๑๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๖๕ คน x ๕๐ บาท x ๖ มื้อ)	๑๙,๕๐๐ บาท
๑๓.๔ ค่าเช่าที่พัก (๕๐ คน x ๙๐๐ บาท x ๓ คืน)	๑๓๕,๐๐๐ บาท
๑๓.๕ ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ (๕๐ คน x ๒๐๐ บาท)	๑๐,๐๐๐ บาท

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดอบรมและวิทยากร	ร้อยละของบุคลากร กองทุนมีทักษะความรู้ เกี่ยวกับการเป็น นักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๘๕	๒๐						→								บก.			
๒. ขออนุมัติโครงการ			๒๐							→								บก.		
๓. ดำเนินการอบรม			๒๐									รุ่นที่ ๑	→	รุ่นที่ ๒	→				บก.	สพ./ สพร. /สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐											→	→				บก.	
๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ			๒๐												→				บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

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

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

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑. ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ สำหรับกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เว้นแต่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น หากนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ด้านการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) มาให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คน ขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สำหรับติดตามสถานประกอบการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน

๖.๒ เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจสอบเอกสารแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พร้อมเอกสารแนบต่าง ๆ

๖.๓ เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๗. เป้าหมาย

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

๘. กลุ่มเป้าหมาย

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

๙. ขั้นตอน

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

๑๐. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

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

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

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑. ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ ในการดำเนินโครงการ	ร้อยละของผู้เข้าอบรมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	๑๐			→											สร.	สพ.		
๒. จัดทำโครงการ และ ขออนุมัติโครงการ			๓๐				→											สร.	สพ.	
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยาย และ แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยน ประสบการณ์			๓๐							→									สร.	สพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐								→								สร.	สพ.
๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ			๒๐										→						สร.	สพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ร้อยละของบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อโครงการ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

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

๕.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการ ได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

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

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

๖.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

๖.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๖.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๗. เป้าหมาย

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

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ลูกจ้างชั่วคราวกองทัณฑ์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๐ คน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๙.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๙.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๙.๔ ประเมินผลโครงการ

๙.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๑๐. ผลผลิต

มีบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุน ร้อยละ ๙๐

๑๑. ผลลัพธ์

บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน

๑๒. ระยะเวลา

เดือนมิถุนายน ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

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

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

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน		
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนา และวิทยากร	ร้อยละของบุคลากร ซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่ เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ร้อยละ ๙๐	๒๐						→								บก.		
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐							→								บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยาย และกิจกรรมกลุ่ม			๒๐										→					บก.	สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐											→				บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ			๒๐											→				บก.	

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

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

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

๑. ชื่อกิจกรรม กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๕

๔. ความสอดคล้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการ

ทำงาน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๕. หลักการและเหตุผล

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

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการบริโภคแก่เจ้าหน้าที่

๖.๒ เพื่อป้องกันโรคที่เกิดจากการกิน เช่น โรคเบาหวาน

๖.๓ เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่

๗. เป้าหมาย

สามารถเผยแพร่ความรู้ แนะนำการสร้างสุขอนามัยกิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรคได้อย่างน้อย ๑ ช่องทาง

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน

๙. ขั้นตอน

- ๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๙.๒ รวบรวม/จัดทำประวัติด้านข้อมูลเบื้องต้นด้านสุขภาพ
- ๙.๓ ประชุมคณะทำงาน
- ๙.๔ เผยแพร่ข้อมูลด้านโภชนาการ กิน อยู่อย่างไรให้ไกลโรค
- ๙.๕ สรุปผลรายงานการดำเนินงาน

๑๐. ผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

๑๑. ผลลัพธ์

ผู้เข้ากิจกรรมมีความเข้าใจสุขอนามัยการกินอาหาร สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๑๒. ระยะเวลา

เดือนเมษายน ๒๕๖๕ – กรกฎาคม ๒๕๖๕

๑๓. งบประมาณ

-

๑๔. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๕. ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้เข้ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน			
๑. แต่งตั้งคณะทำงาน	ร้อยละของผู้เข้า	ร้อยละ ๗๐	๒๐								→							บท.		
๒. รวบรวม/จัดทำประวัติด้านข้อมูลเบื้องต้นด้านสุขภาพ	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค มีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น		๒๐									→	→						บท.	
๓. ประชุมคณะทำงาน			๒๐									→							บท.	
๔. เผยแพร่ข้อมูลด้านโภชนาการ กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค			๒๐										→						บท.	
๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน			๒๐											→					บท.	