



แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

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

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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
๒.๒ ผลการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๗
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) ระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓-๕
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).....	๓-๖
๓.๘ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย ระยะเวลา 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 ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๓-๑๑
๓.๑๒ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๑๒
๓.๑๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๓-๑๓
บทที่ ๔ การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑
๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๒
๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๔-๒
๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง.....	๔-๕

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	
และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๕-๑
๕.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๕-๑
๕.๒ ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๕-๕
๕.๓ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๙
๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๑๐
๑. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕-๑๐
๑. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....	๕-๑๔
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint.....	๕-๑๙

สารบัญตาราง

หน้า

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

สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒-๑๑
ภาพที่ ๒-๒ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕)...	๒-๑๑
ภาพที่ ๔-๑ กรอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕) กับยุทธศาสตร์/แผนต่าง ๆ.....	๔-๔
ภาพที่ ๕-๑ ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕).....	๕-๖
ภาพที่ ๕-๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕).....	๕-๗
ภาพที่ ๕-๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๕-๘

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 รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ 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 ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

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

๑.๕.๙ สื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

บทที่ ๒

การทบทวนผลการดำเนินงาน

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

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตามที่กำหนด และมีการระบอบองค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่

๑. การจัดกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ

๒. ตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จครบทุกแผนงาน/โครงการ ที่ดำเนินการ อย่างไรก็ตามยังขาดการกำหนดผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน

จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน

๒.๑ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๓					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	คะแนนที่ได้	คะแนน 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	๙๕.๕๕๔	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	๔.๕๕๐๐	๔.๕๕๐๐	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 ผู้บริหารทุนหมุนเวียน 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

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	
๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ แต่ไม่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และไม่ตอบสนอง และสนับสนุน ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนอง และสนับสนุน ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนอง และสนับสนุน ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนอง และสนับสนุน ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนอง และสนับสนุน ต่อ แผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของ องค์กร	๕.๐๐๐๐
๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบหลักที่ดี ครบถ้วน	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดี แต่ไม่ครบถ้วน ตามที่กำหนด	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ตามที่กำหนด	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ตามที่กำหนด และมี องค์ประกอบเพิ่มเติม ๑ ประเด็น	มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ตามที่กำหนด และมี องค์ประกอบเพิ่มเติม ๒ ประเด็น	๔.๕๐๐๐	
๒. การบริหารจัดการสารสนเทศ และดิจิทัล	ระดับ	๙๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๕๐๐๐	
๒.๑ ระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุน การตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS)									

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๑) ความเพียงพอของระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (กรณีที่ ๑ - ทุมนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๓๕	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานแต่ข้อมูลไม่มีความทันสมัยและไม่มีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานซึ่งข้อมูลมีความทันสมัยแต่ไม่มีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานซึ่งข้อมูลมีความทันสมัยและมีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลมีความทันสมัยและมีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียนและระดับอื่นที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายของทุนหมุนเวียน (ฝ่าย/บุคคล)	ระบบดังกล่าวมีการประเมินผลลัพธ์และผลลัพธ์แสดงว่าผู้บริหารมีการใช้งานผ่านระบบอย่างเต็มศักยภาพ	๔.๐๐๐๐
๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน								
(๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุมนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๒๕	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ระบบดังกล่าวไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช้การสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียนมีการประเมินผลลัพธ์และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียนมีการประเมินผลลัพธ์และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานในระดับดีอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐๐๐
๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน								

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๓
			๑	๒	๓	๔	๕	
(๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอก ทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๓๐	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ระบบดังกล่าวไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช่การสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน มีการประเมินผลลัพธ์และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน มีการประเมินผลลัพธ์และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานในระดับดีอย่างต่อเนื่อง	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) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ทั้งวิสัยทัศน์ 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

และมีการระบุงบค้ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่

๑) การจัดกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ

๒) ตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จครบทุกแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ อย่างไรก็ตามยังขาดการกำหนดผลลัพธ์ของแผนงาน/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) (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) ทุนหมุนเวียนมีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลมีความทันสมัย และมีการเปรียบเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน และระดับอื่นที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายของทุนหมุนเวียน (ฝ่าย/บุคคล) แต่อย่างไรก็ตามผลลัพธ์จากการใช้งานระบบ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน

๒.๒ ระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ให้บริการภายในทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายในทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) ทุนหมุนเวียนมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ให้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน

๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน (กรณีที่ ๑ - ทุนมีระบบแล้ว) ทุนหมุนเวียนเริ่มมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ให้บริการแต่ยังไม่ครอบคลุมการสนับสนุนภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๒.๕๐๐๐ คะแนน

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๓ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่าระดับ ๓.๖๒๕๐ คะแนน

๒.๒ ผลการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อระบบสารสนเทศและดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๑ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

	ผลการตอบแบบสอบถาม		ร้อยละ
	คงเดิม	เสนอปรับใหม่	
วิสัยทัศน์			
บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน	๕๒	๑	๙๘.๑๑
ข้อเสนอแนะ			
๑. ยกระดับการบริการกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล			
พันธกิจ			
พันธกิจข้อที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๕๓	๐	๑๐๐
พันธกิจข้อที่ ๒ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	๕๓	๐	๑๐๐
พันธกิจข้อที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๕๓	๐	๑๐๐
ประเด็นหลักที่ ๑			
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	๕๓	๐	๑๐๐
เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	๕๓	๐	๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕๓	๐	๑๐๐
ประเด็นหลักที่ ๒			
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	๕๓	๐	๑๐๐
เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	๕๓	๐	๑๐๐
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน	๕๓	๐	๑๐๐
ประเด็นหลักที่ ๓			
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๕๓	๐	๑๐๐
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล	๕๓	๐	๑๐๐
กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๕๓	๐	๑๐๐

๒.๒.๒ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน ภายนอก ที่มีผลต่อระบบสารสนเทศและดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

ด้านจุดแข็ง

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญ ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของกองทุน	๙	๑๗	๒๑	๖	๐	๓.๕๕	๗๐.๙๔
๒. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล	๘	๑๙	๒๐	๖	๐	๓.๕๕	๗๐.๙๔

ด้านจุดอ่อน

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๘	๑๑	๒๖	๘	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๒. ระบบสารสนเทศยังไม่สนับสนุนภารกิจ หลักสำหรับผู้ให้บริการภายใน และภายนอก กองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗	๑๔	๒๑	๑๐	๑	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๓. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ ยังไม่สามารถนำมาช่วยประกอบ การตัดสินใจทางการบริหาร การติดตามงาน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๑๒	๒๙	๗	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๔. ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล ของกองทุนยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยังขาด ประสิทธิภาพ	๘	๑๐	๒๓	๑๑	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ เครือข่ายของกองทุนไม่เอื้อในการเข้าใช้ บริการ	๓	๑๕	๒๖	๙	๐	๓.๒๓	๖๔.๕๓

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๖. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสาร และบางส่วนไม่ให้ความสนใจที่จะใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗	๑๐	๒๘	๘	๐	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๗. กองทุนยังไม่มีช่องทางการสื่อสารออนไลน์ให้แก่ผู้รับบริการ	๕	๑๕	๒๓	๘	๒	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๘. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ยังไม่รองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและล้าสมัย	๑๓	๑๓	๑๗	๙	๑	๓.๕๓	๗๐.๕๗
๙. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล	๕	๑๔	๒๔	๑๐	๐	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๑๐. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๘	๑๓	๒๒	๑๐	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๑๑. ขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลโดยเฉพาะ	๘	๘	๒๗	๙	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑

ด้านโอกาส

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมให้ภาครัฐนำนวัตกรรม เทคโนโลยีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการประชาชน ทำให้กองทุนต้องปรับตัวให้สามารถสนองต่อนโยบายดังกล่าว	๔	๑๒	๓๐	๗	๐	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนสามารถนำมาพัฒนาใช้ปฏิบัติงาน พัฒนาการให้บริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	๗	๘	๓๕	๓	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗

ด้านอุปสรรค

อุปสรรค	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของกองทุน เป็นไปโดยยาก เนื่องจากมีระบบการป้องกัน และเงื่อนไขข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงาน	๖	๑๑	๓๐	๕	๑	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๒. การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ ที่มีอยู่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงได้ทัน	๗	๑๔	๒๗	๔	๑	๓.๔๒	๖๘.๓๐
๓. ผู้ใช้งานส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน กับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาเพื่อมาใช้สนับสนุน งานกองทุนล่าช้าไม่ทันการณ์	๕	๑๐	๓๓	๓	๒	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๔. ส่วนงานสารสนเทศของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ไม่ได้ขยายขอบเขต ให้มีความรับผิดชอบ กำกับดูแลระบบ สารสนเทศครอบคลุมถึงกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๔	๑๐	๓๓	๔	๒	๓.๑๙	๖๓.๗๗

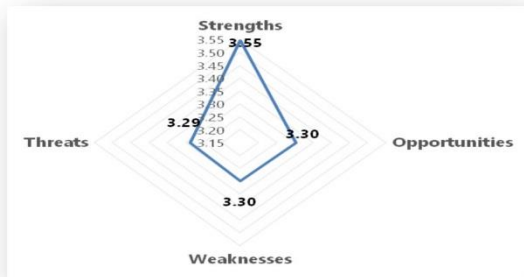
การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ดำเนินการโดยนำค่าคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถหาค่าเฉลี่ยได้ตามหลักการวิเคราะห์ SWOT และสามารถนำไปวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้ตำแหน่งดังภาพต่อไปนี้

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

TOWS - Matrix (เชิงรุก)

แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

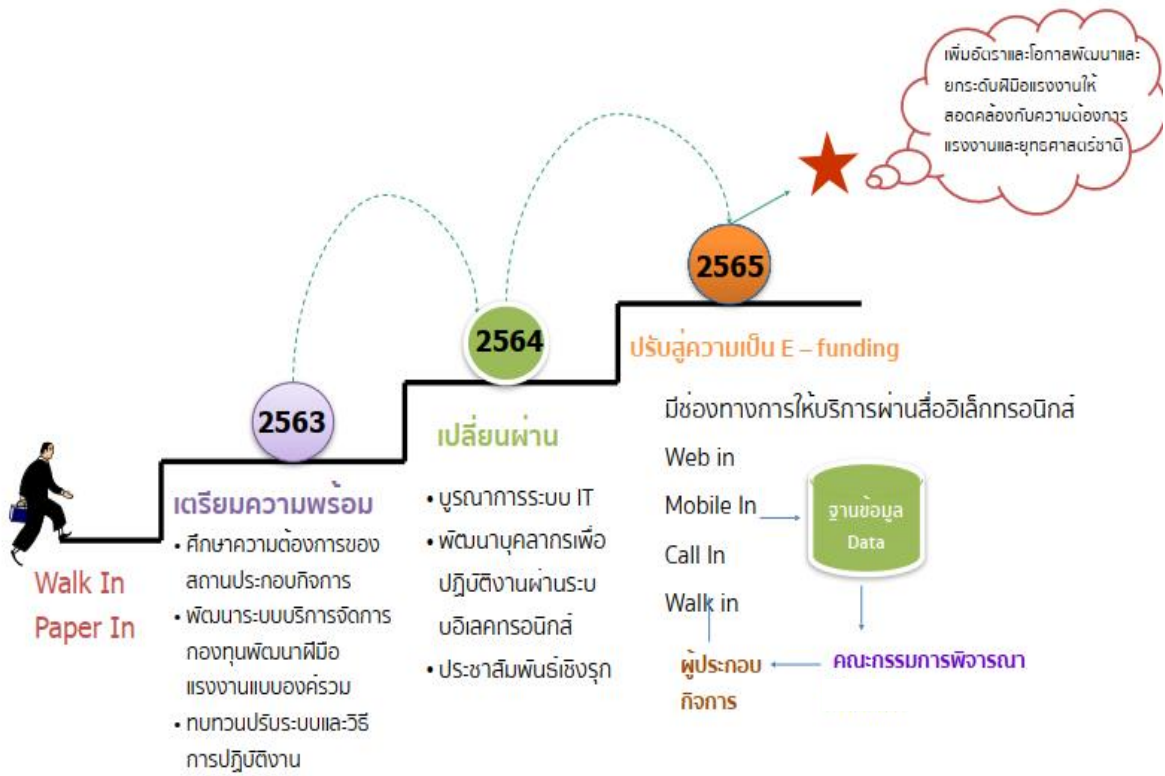
Strengths	3.55
Opportunities	3.30
Weaknesses	3.30
Threats	3.29



S+O=Matching approach

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารจัดการและการให้บริการครอบคลุมทุกกลุ่ม Stakeholder

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



บทที่ ๓

การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศและดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศและดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานได้ศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 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 สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” 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 มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

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

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

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

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

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

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

ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพในปัจจุบันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไปได้ รวมทั้งกำหนดอุตสาหกรรมอนาคตที่สามารถใช้โอกาสของการเปลี่ยนแปลงบริบทใหม่ ๆ ในโลก เช่น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 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 โดยระยะแรกอาจเน้นด้านการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่สามารถต่อยอดจากศักยภาพของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และขณะเดียวกันควรเร่งวางระบบและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเพื่อรองรับธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานในระยะต่อไป (๓) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์

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

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต

โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัด และระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนอง ต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันที่ โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ อุตสาหกรรมให้มีความรู้พื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับ อุตสาหกรรม อนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนด กลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผล 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 โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการฟื้นฟูและ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ 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 กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 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) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (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 มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วง 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 โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากร และกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

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

๓. พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

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

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

เป้าหมาย

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น
และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นผู้นำด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ตามหลักบริหารราชการแผ่นดินที่ดี รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงานและมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่ง ให้บุคลากรพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ และการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการดำเนินการกิจเพื่อก้าวสู่การหน่วยงานดิจิทัลแท้จริง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ

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 ความเร็วและความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากขององค์กร ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องมีทั้งเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมในการตอบสนองด้วยการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ และระบบงานต่าง ๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไปด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาซอฟต์แวร์สมัยใหม่มาใช้ และที่สำคัญการบริหารจัดการด้านดิจิทัลจะต้องอยู่ภายใต้การสร้างความกำกับดูแลที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่าลดความซ้ำซ้อน

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

บทที่ ๔

การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี

การระดมความคิดเห็นสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านสารสนเทศและดิจิทัลที่สำคัญผ่านโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยคณะทำงาน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔-๑ ผลสรุปการระดมความคิดเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านสารสนเทศและดิจิทัล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>๒. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร</p> <p>๒. ระบบสารสนเทศยังไม่สนับสนุนภารกิจหลัก สำหรับผู้ใช้บริการภายใน และภายนอกกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและ รับทราบข้อมูลข่าวสาร และบางส่วนไม่ให้ความสนใจที่จะใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่ไม่รองรับระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและ ล้าสมัย</p> <p>๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล</p> <p>๖. ระบบบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยัง ต้องอิงกับระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การ กำกับดูแลของกรม มีกระบวนการพิจารณาหลาย ขั้นตอน มีระเบียบที่ยุ่งยากซับซ้อน</p> <p>๗. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการ ให้บริการ</p>

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนนำมาพัฒนาใช้ปฏิบัติงาน พัฒนาการให้บริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Bigdata , Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการใช้งานเพิ่มขึ้น (Technology)</p>	<p>๑. การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของกองทุนเป็นไปได้โดยยาก เนื่องจากมีระบบการป้องกันและเงื่อนไขข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน</p> <p>๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔. กองทุนไม่มีเซฟเวอร์กลาง และเจ้าหน้าที่ IT ประจำที่กองทุนฯ ทำให้ต้องอาศัย IT ของกรม ซึ่ง IT กรม มีภาระรับผิดชอบเยอะอยู่แล้วจึงไม่สามารถตอบสนองกองทุนฯ ได้เท่าที่ควร</p>

ผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและผลกระทบ โดยการร่วมระดมความคิดเห็นจากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ สรุปเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

จากการร่วมระดมความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันว่าให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงเดิม และทำการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	๔. อุตสาหกรรมและบริหารแห่งอนาคต	๕. การท่องเที่ยว
แผนการปฏิรูปประเทศ	๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒	๑๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร	
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	นโยบายหลัก การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย	นโยบายเร่งด่วน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
แผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
แผนปฏิบัติราชการดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี	แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารจัดการดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย
	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	

๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง												การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน				
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบอบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X			X		X	X	X	X	การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ		X	
														การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน		X	
														การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		X	

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและนำผลดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ และการประมวลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจ มากำหนดทิศทาง นโยบาย และแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รายละเอียดดังนี้

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

วิสัยทัศน์

บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

ผลผลิต กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ตอบรับการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

- โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

ผลผลิต ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุน

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม

Microsoft PowerPoint

ตารางที่ ๕-๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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	<p><u>ผลผลิต</u> กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ต่อบริการผู้ใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)</p>	กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p><u>ผลผลิต</u> มีระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานออกใบเสร็จจำนวน ๓ ประเภท</p>		✓	
				๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับของความสำเร็จของการปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p><u>ผลผลิต</u> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมเพิ่ม ๓ กิจกรรม</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุงมีข้อมูลเพียงพอ ครบถ้วนสำหรับสถานประกอบการที่ใช้บริการกองทุน</p>		✓	
				๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p><u>ผลผลิต</u> ผลสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> มีข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป</p>			✓
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	<p><u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน</p>	กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน	๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p><u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย</p> <p>๑ ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>			✓

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	พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการประเมินการเข้าอบรม	<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้าอบรมสามารถใช้อินโฟกราฟฟิคสำหรับนำเสนอข้อมูลภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้			✓

๕.๒ ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑,๒	๑,๒	๑,๒	๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๔๙๕,๓๐๐	-
๑,๒	๑,๒	๑,๒	๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	-
๑,๒	๑,๒	๑,๒	๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ
๑,๒	๑,๒	๑,๒	๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	-	-	๗,๕๐๐,๐๐๐
๓	๓	๓	๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	-	-	๗๙,๙๐๐
รวมเงิน				-	๔๙๕,๓๐๐	๗,๕๗๙,๙๐๐

ความหมายของรหัสโครงการ

ตัวที่ ๑

๐ หมายถึง แผนงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่อง

๑ หมายถึง แผนงานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

ตัวที่ ๒

๑ หมายถึง โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวที่ ๓

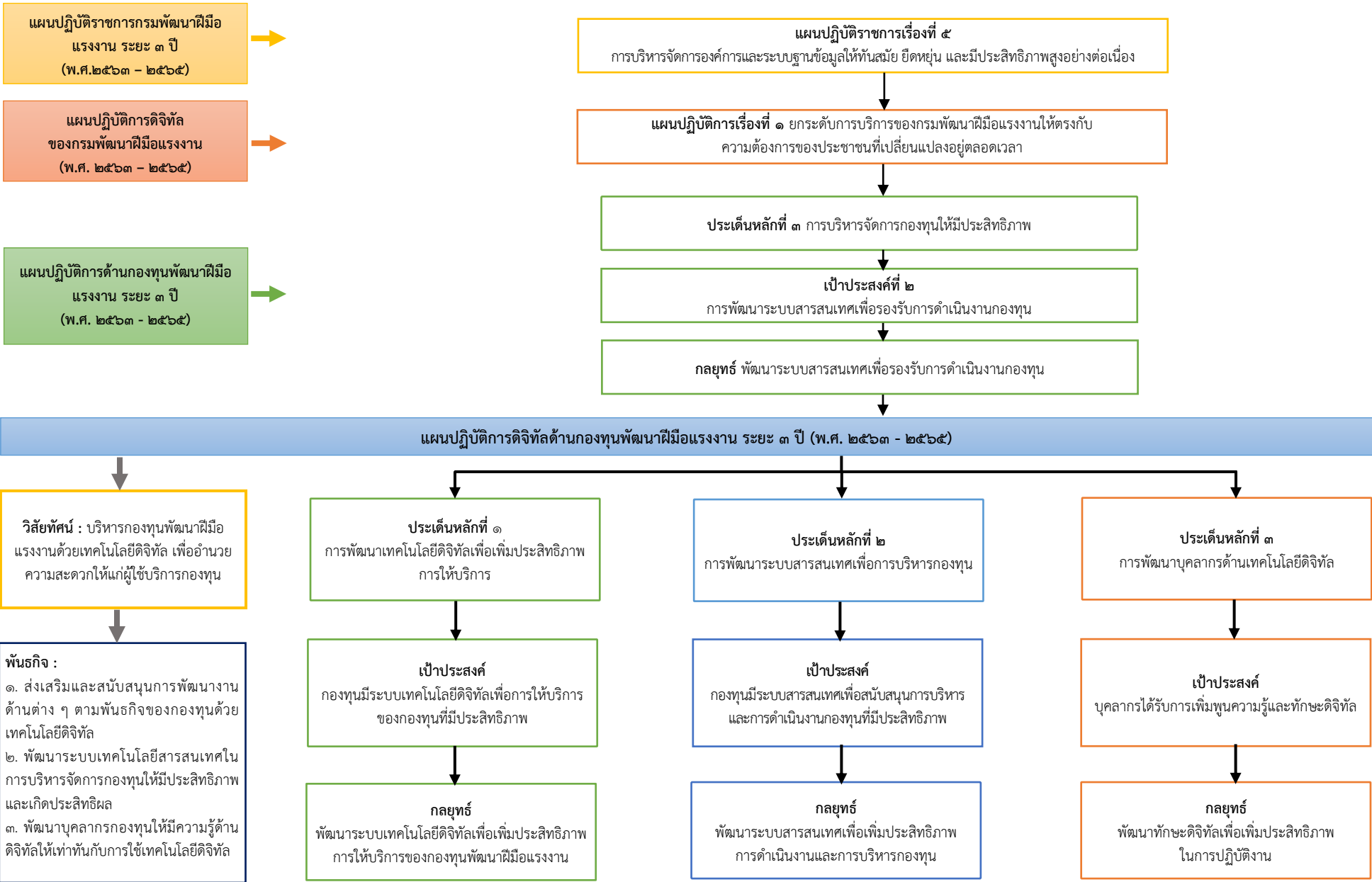
๑ หมายถึง โครงการด้านดิจิทัล

๒ หมายถึง โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓ หมายถึง โครงการด้านดิจิทัลและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวที่ ๔ หมายถึง ลำดับที่ของโครงการตามแผนนั้น ๆ

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



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

วิสัยทัศน์ : บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 ๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
 ๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

- พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 ๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
 ๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

- กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

- กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

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. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน													→
๒. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน													→
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint											→		

๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น <u>ผลลัพธ์</u> พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	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) รัฐบาลมีทิศทางการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม

ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

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

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๔.๓ 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 สำรวจการใ้ งานเว็บไซต์		๔๐			→												ลค.	สพ.
๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงาน ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานทราบ	กองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน		๓๐						→									ลค.	สพ.

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

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 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ในการบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม และข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพลดระยะเวลาในการทำงาน ๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑ ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการให้บริการตามภารกิจหลักของกองทุน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เสนอคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๔.๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ โดยให้มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/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 ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗.๒ ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ขั้นตอน

๙.๑ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๙.๓ จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม 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

โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

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. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ๑. ระบบการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	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
๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint	๑. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ๒. เพื่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการสร้างอินโฟกราฟิกสำหรับการนำเสนอข้อมูล ๓. เพื่อสามารถนำการสร้างอินโฟกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ผลลัพธ์ 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 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ ทั้งระดับชาติและระดับสากล โดยมีนโยบายให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงผลิตภาพของปัจจัยแรงงาน ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างล้ำสมัย ซึ่งส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อการใช้งานในปัจจุบันและอนาคตความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนทำงาน องค์กรจะอยู่รอดและพัฒนาศักยภาพต้องสามารถปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่เราทุกคนจะต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา

อินโฟกราฟิกเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการนำเสนอข้อมูลหรือความรู้โดยภาพที่อ่านและเข้าใจง่าย งานกราฟิกประเภทนี้นิยมใช้สำหรับข้อมูลที่มีความซับซ้อน อย่างเช่น แผนที่ งานวิจัย ป้าย โดยอินโฟกราฟิกนิยมใช้ในสายงานด้านวิชาการ คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ สถิติศาสตร์ เพื่อให้แสดงถึงข้อมูลที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น การนำอินโฟกราฟิกเข้ามาประยุกต์ในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการที่มีผลการ ประเมินการเข้าอบรม	ร้อยละ ๗๐	๒๐										→				บก.			
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติ โครงการ			๒๐											→				บก.		
๓. ดำเนินโครงการโดยวิธีการ บรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติ			๒๐												→				บก.	สพร./ สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐													→			บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนิน โครงการ			๒๐														→		บก.	