



แผนปฏิบัติการดิจิทัล

ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปี

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีฉบับนี้ นำเสนอหลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์การศึกษา ขั้นตอนการศึกษา ขอบเขตการศึกษาของโครงการ วิธีการและแผนการปฏิบัติงาน และผลการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ สรุปนโยบาย แผนงาน กฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหาร บทสรุปและข้อเสนอแนะสำหรับการนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายชาติ และบริบททางสังคมที่มีความเป็นพลวัต

คณะทำงาน ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้การสนับสนุนข้อมูล สำหรับดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีฉบับนี้ จนเป็นผลสำเร็จ และขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม คณะทำงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จักเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศต่อไป

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๕

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนด้วย การสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐมุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชน สู่การปฏิรูปประเทศ ในรูปแบบใหม่ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติ เกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผน ยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบทุนมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของไทย/โลก
- ๒) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากร เพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๒) เพื่อจัดหาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ เพื่อตอบสนอง ผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก

- ๑) ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล
- ๒) มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ผลผลิต

- ๑) บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล
- ๒) มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

ผลลัพธ์

- ๑) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒) สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๔) ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- ๖) เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก

- ๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบรวมศูนย์
- ๓) ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

อนึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งสู่กองทุนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการด้านดิจิทัลควรมีการดำเนินการดำเนินการต่อไปดังนี้

การพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่างๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้นรวมถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่างๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงาน ต่อไป

การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลารวมไปถึงช่องทางในการสื่อสาร ได้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ภายในและผู้ภายนอก และผู้บริหารกองทุนและยังรวมถึง การดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้

ทุกๆ Platform ทุกภาคส่วนและสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์ในกิจการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ เทคโนโลยีเมตาเวิร์ส (metaverse) ในด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเผยแพร่ และฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมากลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่และการเดินทาง ทั้งนี้ ในหลักสูตรการฝึกอบรมควรมีการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของหลักสูตรให้สูงขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ โดยทั่วไปจะมีหลักสูตร ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ควรมีแค่หลักสูตรระดับต้น เพียงหลักสูตรเดียว รวมไปถึงหลักสูตรที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ให้เพิ่มสูงขึ้นได้ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานในตลาดโลกได้

ข้อเสนอแนะ

- ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
- การเสริมสร้างความตระหนักรู้ ให้แก่บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีของไทย/โลก เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และไปสู่การปฏิบัติจริง
- ในช่วงการเปลี่ยนแปลงหลังสถานการณ์โควิด-19 เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาคน (New Skill, Up Skill) จึงควรดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุก
- การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข-จ
สารบัญ	ฉ-ช
สารบัญตาราง	ช-ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑-๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผน	๑-๓
๑.๓ ขั้นตอนการศึกษา	๑-๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑-๑๒
บทที่ ๒ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๒-๑
๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒-๓
๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๒-๕๘
๒.๓ ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ	๒-๗๗
บทที่ ๓ ผลการศึกษา	๓-๑
๓.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการปฏิบัติงาน ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๓
๓.๒ ระดมความเห็น จำนวน ๕ ครั้ง	๓-๔
๓.๓ สรุปผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี	๓-๑๓
๓.๔ สรุปประเด็นการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่าง แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๓-๑๕

	หน้า
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑
๔.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑
๔.๒ การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๔-๔
๔.๓ แผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑๕
๔.๔ รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑๗
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๕-๑
๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๕-๑
๕.๒ สรุปผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๕-๓
๕.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๕-๕
๕.๔ การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๕-๗
๕.๕ ความเชื่อมโยงของประเด็นสำคัญแต่ละแผนงานตั้งแต่ระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕-๑๐
๕.๖ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	๕-๑๑
เอกสารอ้างอิง	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑-๑	พื้นที่เป้าหมายในการเก็บข้อมูลประชุมระดมความคิดเห็น	๑-๘
ตารางที่ ๒-๑	เป้าหมายหลักและตัวชี้วัดของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๒-๑๓
ตารางที่ ๒-๒	แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๑๕
ตารางที่ ๒-๓	ประเภทหลักสูตรภายใต้ Singapore Workforce Development Agency (WDA)	๒-๕๓
ตารางที่ ๒-๔	แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒-๖๘
ตารางที่ ๒-๕	แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	๒-๗๐
ตารางที่ ๒-๖	ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๒-๗๕
ตารางที่ ๒-๗	ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒-๘๔
ตารางที่ ๒-๘	การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ กับประเด็นที่เกี่ยวข้อง	๒-๘๕
ตารางที่ ๒-๙	สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒-๘๗
ตารางที่ ๒-๑๐	แสดงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๒-๙๒
ตารางที่ ๓-๑	แสดงประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ในระดับที่มากที่สุด ๓ อันดับแรกเรียงจากมากไปน้อย	๓-๑๐
ตารางที่ ๓-๒	แสดงผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑๑
ตารางที่ ๔-๑	ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ในการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๔-๔
ตารางที่ ๔-๒	สรุปผลการวิเคราะห์จุดอ่อนและอุปสรรคจากการรับฟังความคิดเห็น ๕ ภาค	๔-๗
ตารางที่ ๔-๓	จัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ	๔-๙
ตารางที่ ๔-๔	กรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๑๒
ตารางที่ ๔-๕	ผังความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑๔

		หน้า
ตารางที่ ๔-๖	ตารางแสดงแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๑๕
ตารางที่ ๕-๑	ตารางสรุปโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๕-๖
ตารางที่ ๕-๒	ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์หลักของกองทุน	๕-๗
ตารางที่ ๕-๓	สรุปความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕-๑๐

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ ๑-๑	ขั้นตอนการศึกษา	๑-๔
ภาพที่ ๑-๒	แผนภาพสรุปขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงาน	๑-๑๒
ภาพที่ ๒-๑	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านความสามารถในการแข่งขัน	๒-๖
ภาพที่ ๒-๒	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	๒-๘
ภาพที่ ๒-๓	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ	๒-๑๐
ภาพที่ ๒-๔	ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา ๒๐ ปี	๒-๑๘
ภาพที่ ๒-๕	แสดงกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี	๒-๒๐
ภาพที่ ๒-๖	โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	๒-๔๗
ภาพที่ ๓-๑	แสดงตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑๒
ภาพที่ ๓-๒	แสดงตัวอย่างกลยุทธ์เชิงรุก SO กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง ที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสั่งคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงินการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีกำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียน เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน และการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่ออนุมัติอย่างน้อยหกสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

และได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำในด้านการเงิน การปฏิบัติการ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ตีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวจะสิ้นสุดในรอบปีบัญชี ๒๕๖๕ และเพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ ขององค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นรูปธรรมสามารถใช้เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปี และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งเป็นไปตาม

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการโครงการจ้างที่ปรึกษาด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผน

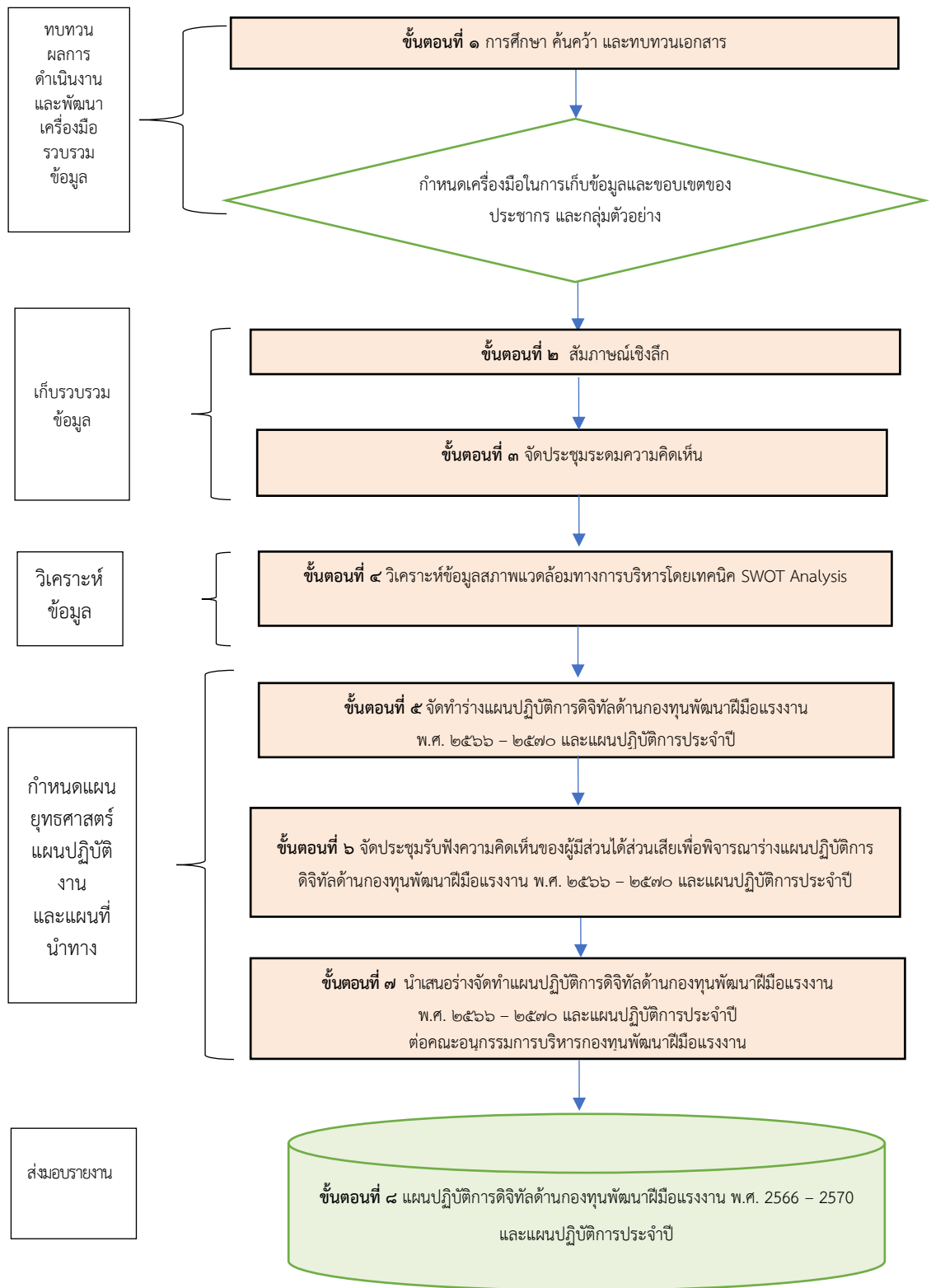
๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑.๓ ขั้นตอนการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี คณะทำงานได้ดำเนินการแบบคู่ขนานและศึกษาพบว่า แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานมีบริบทที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ กฎหมาย หน่วยงานรัฐและเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรประกอบเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประกอบด้วย ๒ องค์กรประกอบหลัก คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐและการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภาครัฐและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงได้ออกแบบขั้นตอนการศึกษาดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๑-๑ ขั้นตอนการศึกษา

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นขั้นตอนการศึกษาของโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยกิจกรรมหลักและผลที่ได้รับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร หรือการรวบรวมและทบทวน
นโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างเช่น

- ๑) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
 - ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายของรัฐบาล
เช่น “Thailand ๔.๐” โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
 - ๓) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand)
ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
 - ๔) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๙)
 - ๕) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
 - ๖) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
 - ๗) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ แผนปฏิบัติการ
ดิจิทัลด้านกองทุน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการประจำปี
 - ๘) บทบาท ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน
พ.ศ. ๒๕๕๘
 - ๙) กรอบหลักเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - ๑๐) คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน รายงานการวิจัย ระเบียบข้อบังคับ
และรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหาร
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียในงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้คณะที่ปรึกษาทราบเงื่อนไขและข้อเสีย
เปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อพัฒนา
เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกระชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการ
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่
- ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เบื้องต้น อาทิ จุดเด่น จุดด้อย ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ
 - ได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงพื้นที่
ที่เหมาะสมในการลงภาคสนามทำการเก็บข้อมูล เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐ คน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ที่ปรึกษาและคณะทำงานร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน ผู้อำนวยการสำนักรับรองความรู้ความสามารถ
- ๖) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๘) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ดำเนินการติดต่อประสานงาน ออกหนังสือขอเข้าสัมภาษณ์

๒.๓ สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อคน

๒.๔ ถอดข้อมูลจากการบันทึกการสัมภาษณ์

๒.๕ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

๒.๖ เรียบเรียงข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษาในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ เช่น จุดเด่น จุดด้อย ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ นำข้อมูลบางส่วนเพื่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ นำส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาในขั้นตอนถัดไป “โดยการระดมความคิดเห็น” ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้แก่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปี ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด และมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ การระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมาย เดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดมุ่งหมายของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อ ได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอนะที่ติและปฏิบัติได้ และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิง ที่ช่วยสนับสนุนให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอเหล่านั้นปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบ เชิงพื้นที่หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติ โดยขั้นตอนในการดำเนินงาน มีดังนี้

๓.๑ ออกแบบและวางแผนการจัดประชุมระดมความคิดเห็น โดยมีข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นพื้นฐาน ใช้เทคนิค The Crawford's Slip Approach : คือการระดมความคิด ที่ให้ความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีมหน้าหน้ากัน ด้วยการเขียนแนวความคิดในแบบฟอร์ม ที่กำหนดและรวบรวมมาส่งให้กับผู้นำกลุ่มและนำความคิดเห็นแต่ละอย่างมาวิเคราะห์ทั้งเชิงลึก และแนวกว้าง ผสมผสานกับเทคนิคประชุมระดมสมองแบบ Star bursting ซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้ร่วมประชุมประเมิน ความเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

๓.๒ ประชุมหารือร่วมกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประสานงานการจัดประชุมระดม ความเห็น ในส่วนภูมิภาค ๕ แห่ง

๓.๓ ดำเนินการจัดประชุม จำนวน ๕ ครั้ง โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นครั้งละไม่น้อยกว่า ๓๐ คนประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึง ผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม โดยเลือกจากผู้ประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐ - ๑๐๐ คน และกลุ่มผู้ประกอบการที่มีพนักงาน ๑๐๐ คนขึ้นไป โดยมุ่งเน้นสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นหลัก เช่น อุตสาหกรรม New S-Curve อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรืออุตสาหกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ เป็นต้น และเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการจัดประชุมได้กำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ตารางที่ ๑-๑ พื้นที่เป้าหมายในการเก็บข้อมูลประชุมระดมความคิดเห็น

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
กรุงเทพมหานคร	๓๐ คน
ชลบุรี	๓๐ คน
อุบลราชธานี	๓๐ คน
สุราษฎร์ธานี	๓๐ คน
เชียงใหม่	๓๐ คน
รวมจำนวนกลุ่มเป้าหมาย	๑๕๐ คน

๓.๔ สรุปข้อมูลประชุมระดมความคิดเห็น

๓.๕ วิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยสำรวจความต้องการของผู้ประกอบกิจการต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวิธีทางสถิติวิจัย

๓.๖ เรียบเรียงข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษา ในส่วนของการระดมความคิดเห็นสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ อาทิ จุดเด่น จุดด้อย ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทางการบริหารโดยเทคนิค SWOT Analysis

เพื่อจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดด้อย จุดเด่นที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกิจกรรมของขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

๔.๑ ระบุจุดเด่น จุดด้อย ข้อได้เปรียบ และข้อเสียเปรียบของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากการนำข้อมูลหรือผลการศึกษาในขั้นตอนที่ ๒ และ ๓

๔.๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดเด่นกับข้อได้เปรียบ จุดเด่นกับข้อเสียเปรียบ จุดด้อยกับข้อได้เปรียบ และจุดด้อยกับข้อเสียเปรียบ ตามหลัก TOWS Matrix เพื่อหาตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๔.๓ วิเคราะห์แผนงานโครงการตามตำแหน่งยุทธศาสตร์เพื่อระบุแผนปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

๔.๔ สังเคราะห์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำร่างแผนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารผลการระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์แผน วิเคราะห์โครงการและเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ กับยุทธศาสตร์และผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อสรุป วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นผลสำเร็จ พร้อมกันนั้นจะได้ดำเนินการร่างแผนที่ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสังเคราะห์ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนระดับชาติ แผนระดับกระทรวงและบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง ทั้งนี้กิจกรรมของขั้นตอนที่ ๕ มีดังนี้

๕.๑ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลการศึกษาเพื่อสรุปและจัดทำวิสัยทัศน์ จัดทำประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ การกำหนดกลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ ๕ ประกอบด้วย ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ร่างแผนที่ปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๖ การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพิจารณา ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ ในนโยบายสาธารณะต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรับฟังความคิดเห็นรอบด้านจากทุกภาคส่วน และผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาและนำข้อมูล ข้อเสนอแนะมาปรับ เพื่อให้ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีความเหมาะสมเชิงปฏิบัติมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่จะเชิญเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัล

ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑ ครั้ง ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน
- ๒) เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๖ คน
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน
- ๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๓ คน
- ๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔๖ คน
- ๖) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๑ คน

กิจกรรมในการดำเนินงานของขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

๖.๑ เตรียมการจัดประชุมเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ได้แก่ การกำหนดประเด็นรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์และเชิญกลุ่มเป้าหมาย เตรียมสถานที่ เตรียมเอกสารและแบบรับฟังความคิดเห็น ต่อร่างแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

๖.๒ ดำเนินการประชุมเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น

๑) จัดให้ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นลงทะเบียน แจกเอกสารข้อมูล/แบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วม

๒) พิธีเปิดโครงการ

๓) บรรยาย และเตรียมนำเสนอภาพรวมความเป็นมารายละเอียดโครงการ

๔) เปิดรับฟังความคิดเห็น และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

๕) สรุป กล่าวขอบคุณ และปิดงาน

๖.๓ สรุปผลรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำข้อมูลไปปรับร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการสรุปเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๗ นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภายหลังจากการศึกษาและการดำเนินการหาข้อสรุป โดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ที่ปรึกษาจะนำข้อมูลดังกล่าวปรับและนำเสนอ

๑) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง)

๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง)

๓) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง)

๔) นำเสนอแผนที่นำทาง (Road map) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) ที่เชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) เพื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทิศทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การขอรับความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับ เป้าประสงค์การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกทั้งขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผลที่คาดว่าจะได้รับคือความคิดเห็นและฉันทามติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๘ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

ภายหลังจากการนำเสนอและรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปรึกษาจะนำมาปรับปรุงและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อม Soft file ที่ไม่มีการป้องกัน บรรจุในแผ่นซีดีรอมไว้ในเล่ม จำนวน ๑๐ เล่ม ส่งมอบงานให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายในเวลาที่กำหนดตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

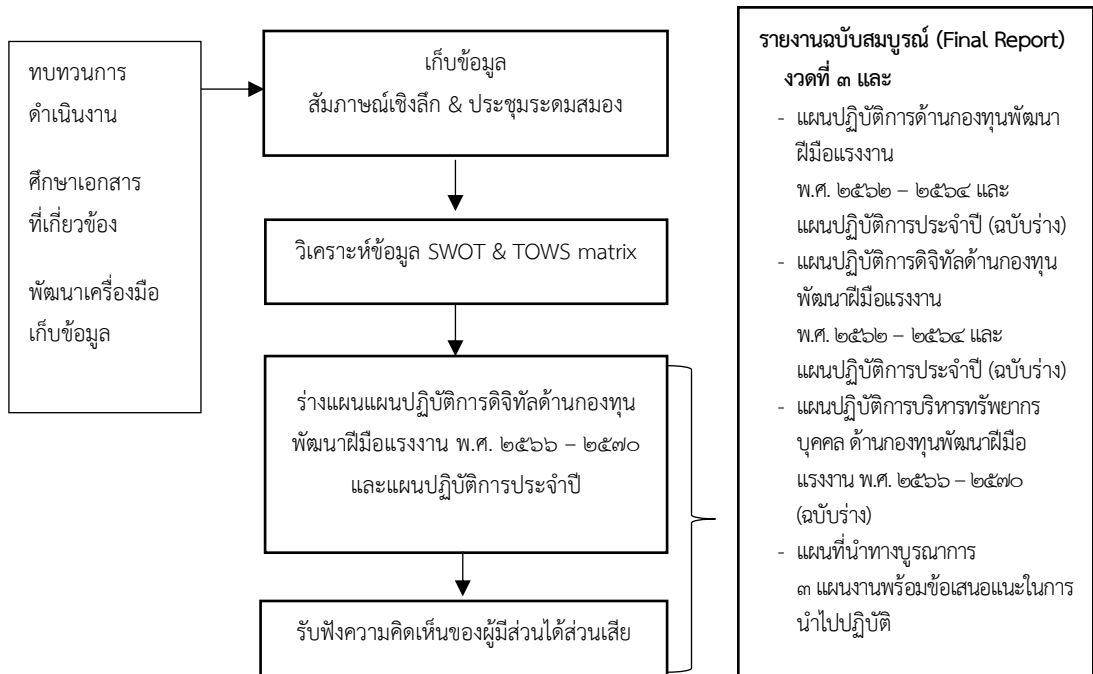
๑) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนในรอบระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมไปถึงแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒) การบรรลุวัตถุประสงค์ในแผนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะส่งผลโดยตรงต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

บทสรุป

บทที่ ๑ บทนำ นำเสนอหลักการและเหตุผล ซึ่งเป็นที่มาและความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ วัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์การศึกษา ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ วิธีการและแผนการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด ดังภาพต่อไปนี้

Inception Report	Progress Report	Final Report
๔ มี.ค. – ๓๐ มี.ค. ๖๕	๒๐ พ.ค. ๖๕	๑ กรกฎาคม ๖๕



ภาพที่ ๑-๒ แผนภาพสรุปขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงาน

บทที่ ๒

บททวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมา ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม รับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยราชการ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐาน การทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ

ด้วยเหตุผลที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา และวิเคราะห์บริบท ของการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย

- ๑) บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ
- ๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๓) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๐)
- ๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
- ๕) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
- ๖) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)
- ๗) คำแถลงนโยบายรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)
- ๘) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๙)
- ๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙)
- ๑๐) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ๑๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
- ๑๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ๑๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕
- ๑๔) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๕) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

- ๑๖) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
- ๑๗) กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑๘) ศีกรูปแบบของการบริหารงานของกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกันกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่
 - ๑) ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕)
 - ๒) แนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 - ๓) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน และเป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อถ่ายทอดความเชื่อมโยงต่างๆ และได้วิเคราะห์แผน ๓ ระดับที่มีผลต่อการจัดทำของแผนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ อันได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นแผนระดับที่ ๑ แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อันเป็นแผนระดับที่ ๒ โดยแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อันเป็นแผนระดับที่ ๓ ให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและส่งผลการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ตามระยะเวลาที่วางไว้ได้ต่อไป

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ดังต่อไปนี้

๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษา บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง ทบพทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

๑) บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ

จากแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย กว่าทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยเผชิญกับความท้าทายหลายครั้ง ทั้งวิกฤติเศรษฐกิจการเงินโลก สถานการณ์มหาอุทกภัย และความไม่สงบทางการเมือง แต่ด้วยพื้นฐานเศรษฐกิจการเงินที่แข็งแกร่งทำให้ความเสียหายต่อเศรษฐกิจอยู่ในวงจำกัดและฟื้นตัวได้เร็ว แต่อย่างไรก็ตามวิกฤติโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID- 19) ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ มกราคม ๒๕๖๓ ก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่รุนแรงและกระจายเป็นวงกว้าง ผู้คนต้องขาดรายได้ ตกงาน และอพยพคืนถิ่นจำนวนมาก อีกทั้งสถานการณ์ที่ยืดเยื้อยาวนาน ได้สร้างรอยแผลเป็นให้กับระบบเศรษฐกิจและซ้ำเติมปัญหาเชิงโครงสร้าง ของตลาดแรงงานที่มีอยู่เดิมให้ยิ่งปรากฏชัดเจน เศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้า จึงอาจไม่สามารถฟื้นตัวกลับมาสู่ระดับเดิมได้อีก หากประเทศไทยไม่ผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน (Labor Market Restructuring) ซึ่งจะเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญที่จะเอื้อให้แรงงานปรับตัวพร้อมรับมือ และอยู่รอดภายใต้โลกบริบทใหม่ (New Normal) และมุ่งหน้าสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ภายใต้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรัง ทั้งคุณภาพแรงงานและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด และกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สร้างความเสี่ยงต่อการทดแทนการทำงานของแรงงานและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่ทำให้กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง ต่างสร้างแรงกดดันให้แรงงานและภาคธุรกิจต้องปรับตัว ขณะเดียวกันผู้ดำเนินนโยบายทั้งด้านแรงงาน ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ก็ต้องเร่งแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ ก้าวข้ามการมองปัญหาแบบแยกส่วนและผลักดันให้เกิดกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน ที่สำคัญทั้ง ๓ ประการ คือ

๑) การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) ผ่านการเชื่อมโยงระบบการศึกษา และพัฒนาทักษะ เข้ากับนโยบายด้านแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมถึงประสานบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ

๒) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานและการศึกษาที่สะท้อนการพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล และผลักดันการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อออกแบบนโยบายที่ตรงจุดและมีเครื่องชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน

๓) การสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive) ที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับผลิตภาพการผลิต

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

สรุปสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพิงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

(๒) หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

มาตรา ๗๕ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาส ได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพิงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการก่แก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

(๓) หมวด ๑๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๒) สร้างกลไก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๓) สร้างกลไก เพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบกิจการ แต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๓) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยสรุปสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่นาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคมนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน

มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศ
ในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด
ต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน
และสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต



• เกษตรสร้างมูลค่า

เน้นการเพิ่มผลิตภาพการผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณค่า
และความหลากหลายของสินค้าเกษตร

- เกษตรอัตรลักษณ์พื้นที่
- เกษตรปลอดภัย
- เกษตรชีวภาพ
- เกษตรแปรรูป
- เกษตรอัจฉริยะ



• ความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

คงไว้ซึ่งความเป็น World Class Destination for Tourists

และเพิ่มสัดส่วนนักท่องเที่ยวคุณภาพสูง

- ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย
- ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
- ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ
- ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย
- ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
- ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

• อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

สร้างอุตสาหกรรมและบริการคุณภาพที่จะขับเคลื่อนไทย

ไปสู่ประเทศไทยได้สูง ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต

- อุตสาหกรรมชีวภาพ
- อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร
- อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และ A.I.
- อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์
- อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ



• โครงสร้างพื้นฐาน "เชื่อมโยงไทย เชื่อมโลก"

ครอบคลุมโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง และเทคโนโลยีต่างๆ

- โครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ
- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (EEC/SEC/จลช)
- เพิ่มพื้นที่เมืองเศรษฐกิจ
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่
- รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจมหภาค



• พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่

สร้าง Startups ที่มี Entrepreneurial Skills & Spirit

มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน

- สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- สร้างโอกาสเข้าถึง "เงิน" "ตลาด" "ข้อมูล"
- ปรับบทบาท และโอกาสเข้าถึง "บริการภาครัฐ"



ภาพที่ ๒-๑ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านความสามารถในการแข่งขัน

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วนและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย
ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ



- การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
 - ปลูกฝังผ่านการเสียดู
 - บูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - สร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
 - ใช้ชุมชนเป็นฐานในการปลูกฝัง
 - สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ จากภาคธุรกิจ
 - ปลูกฝังโดยการใช้อสื่อและสื่อสารมวลชน
 - ส่งเสริม "จิตสาธารณะ" และ "ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม"



- พัฒนาศักยภาพ "คน" ตลอดชีวิต
ในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ตั้งครรภ์, ปฐมวัย, วัยเรียน, วัยรุ่น, วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ



- ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - ปรับระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ
 - เปลี่ยนโฉมและบทบาทครูให้เป็น "ครูยุคใหม่"
 - เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา
 - สร้างความตื่นตัวให้คนตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการ positioning ไทยในภูมิภาคเอเชียและประชาคมโลก
 - วางพื้นฐานระบบการเรียนรู้โดยใช้ "ดิจิทัลแพลตฟอร์ม"
 - สร้างระบบ "ความเป็นเลิศทางวิชาการ" ระดับนานาชาติ



- สร้าง "สุขภาวะที่ดี" ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
 - สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ
 - ป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยง
 - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
 - พัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย
 - ให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดี

- สร้าง "สภาพแวดล้อม" ที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



- พัฒนา "พหุปัญญา" ของมนุษย์
 - พัฒนาตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา สภาพแวดล้อม
 - สร้างเส้นทางอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ
 - ดึงดูดผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศมาร่วมสร้างพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- สร้างศักยภาพ "กีฬา" ในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ
 - ส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาพื้นฐานให้เป็นวิถีชีวิต
 - ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย
 - ส่งเสริมการกีฬาสู่ระดับอาชีพ
 - พัฒนาศูนย์กลางด้านกีฬา/นันทนาการเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา



(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ภาครัฐยุทธศาสตร์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝัง ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



ปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน
เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”

- ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการฯ
 - ใช้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
 - มีระบบการเงินการคลังสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
 - ระบบติดตามประเมินผล ที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกกระดับ

- คุณสมบัติบุคลากรภาครัฐ
 - คนดี คนเก่ง
 - ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
 - มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ



- ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับการที่ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
 - ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
 - ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
 - ส่งเสริมการกระจายอำนาจ



- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
 - การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
 - ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

- กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค
 - บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เคารพ และยึดมั่นในหลักประชาธิปไตยฯ
 - ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง
 - กระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ร่วมกัน
 - ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือกฯ
 - พัฒนาระบบการอื่นแทนโทษทางอาญา



- ภาครัฐมีความทันสมัย
 - มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
 - พัฒนาและปรับระบบวิธีปฏิบัติราชการทันสมัย



- กฎหมายทันสมัย
 - สอดคล้องกับบริบทสำคัญที่เปลี่ยนแปลง
 - มีเท่าที่จำเป็น
 - การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ
 - ประชาชนและภาคีต่างๆ ร่วมป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ
 - บุคลากรภาครัฐยึดมั่นหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
 - การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้
 - การบริหารจัดการการป้องกัน และปราบปรามอย่างบูรณาการ



ภาพที่ ๒-๓ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

๕) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปีที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ.๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสถานะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

(๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศไทยในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

(๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบกิจการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

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

ตารางที่ ๒-๑ เป้าหมายหลักและตัวชี้วัดของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	สถานะปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายในปี ๒๕๗๐
๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	รายได้ประชาชาติต่อหัว	๗,๐๕๐ เหรียญสหรัฐ ในปี ๒๕๖๓ หรือ ๒๒๐,๖๐๐ บาท โดยประมาณ*	๘,๘๐๐ เหรียญสหรัฐ หรือ ๒๗๕,๔๐๐ บาท โดยประมาณ*
* เทียบจากอัตราอ้างอิง อัตราแลกเปลี่ยนเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานครปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๑.๒๙๕๕			
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	ดัชนีการพัฒนามนุษย์	๐.๗๗๗ (การพัฒนามนุษย์ระดับสูง) ในปี ๒๕๖๒	๐.๘๒๐ (การพัฒนามนุษย์ระดับสูงมาก)
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม	ความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุดร้อยละ ๑๐ และต่ำสุดร้อยละ ๔๐ (Top ๑๐/Bottom ๔๐)	๕.๖๖ เท่า ในปี ๒๕๖๒	ต่ำกว่า ๕ เท่า
๔. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่	ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถ ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ		
	๔.๑ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล	อันดับที่ ๓๙ ในปี ๒๕๖๓	อันดับที่ ๓๓
	๔.๒ อันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล	อันดับที่ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔	อันดับที่ ๑๕

(๓) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ โดยมีหมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดันในการพลิกโฉมประเทศไทย

๖) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ นั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ดำเนินการเสนอร่างแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) จนได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรัฐสภารับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงให้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบด้วยการดำเนินการ จำนวน ๑๓ ด้าน โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวข้องกับประเด็นปฏิรูปประเทศ ดังนี้

ตารางที่ ๒-๒ แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่	กิจกรรมปฏิรูปที่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๕. ด้านเศรษฐกิจ	๕. การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	๑. สร้างและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและความพร้อมเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	๑. คะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทักษะมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๕
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ	๑. มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ	๑. พัฒนาให้เกิดคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency : TWA) ในลักษณะเสมือนจริง (Virtual organization) ๒. มีระบบ E-Workforce Ecosystem ที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกำลังคนเพื่อรวบรวมข้อมูล ด้านการพัฒนา กำลังคนทั้งในและนอกระบบ โดยปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้บูรณาการหน่วยงาน/ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ ร้อยละ ๗๐ ของระบบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๑. หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาใหม่ๆ บนฐานของการมีระบบ	๑. หน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโครงการใหม่ๆ ได้อย่างน้อยกรรมละ ๑ ประเด็นต่อปี

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่	กิจกรรมปฏิรูปที่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
		บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	ทั้งนี้ตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ ไว้ที่ ๒๐ ประเด็นใหม่ ในกรมนำร่อง
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๒. ประชาชนทุกภาคส่วนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการสร้างตลาดงานใหม่ๆ รองรับอย่างเหมาะสมนำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ	๒. รายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้น จากการมีทักษะและอาชีพใหม่ๆ โดยมีรายได้รวมหลังเข้าโครงการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๓. เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย	๓. จำนวนโรงเรียนต้นแบบที่มีมาตรฐานระดับโลกแบบไทย ๑๘ แห่งตามพื้นที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค

๗) คำแถลงนโยบายรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เนื้อหาประกอบด้วยนโยบายหลัก จำนวน ๑๒ ด้าน นโยบายเร่งด่วน จำนวน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายหลักและนโยบายเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน ได้แก่ นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

(๒) ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง ได้แก่ นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๘) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๙)



ภาพที่ ๒-๔ ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา ๒๐ ปี

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

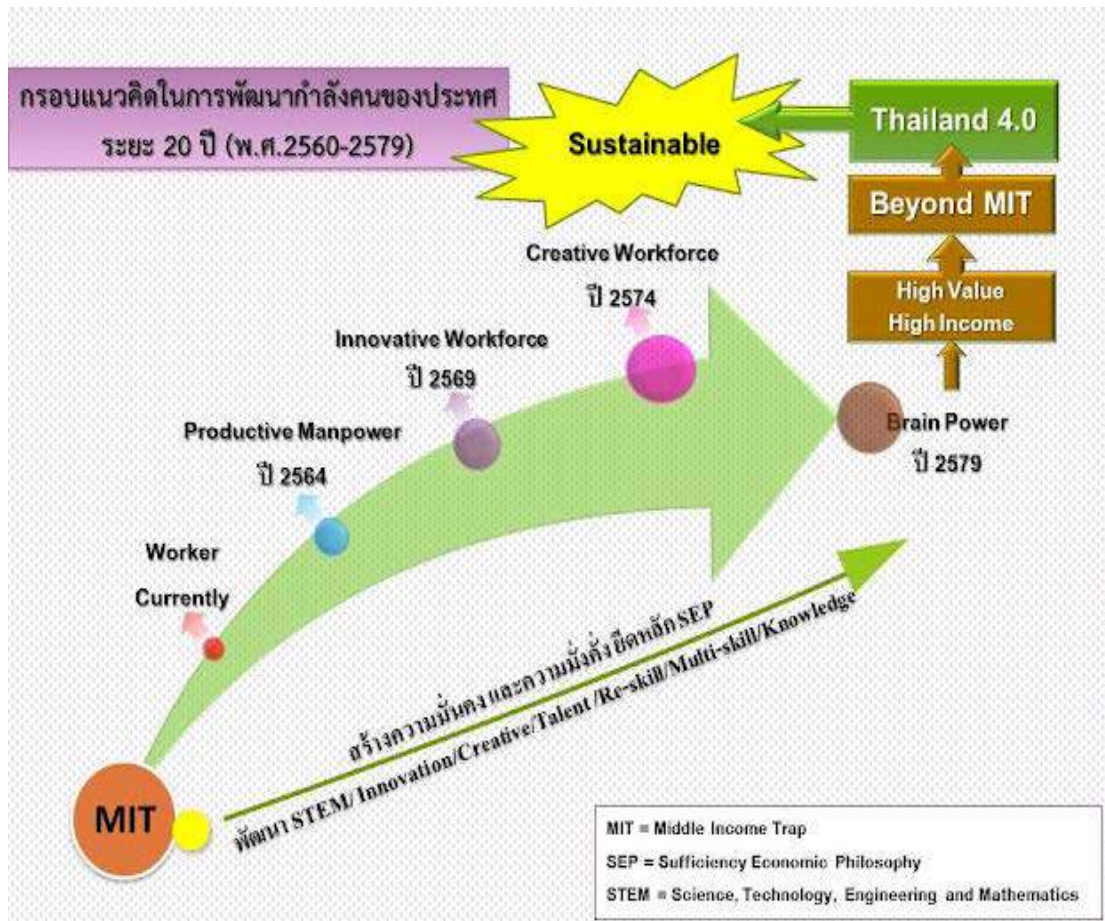
- ๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
- ๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
- ๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของรัฐ (open government) เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
- ๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

- ๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
- ๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

- ๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
 วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง
 สู่ความยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี



ภาพที่ ๒-๕ แสดงกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคไทยแลนด์ 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างราบรื่น

๒) มิติตมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

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

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติตมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะ ด้าน 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 ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกช่วงเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๐) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองต่อความต้องการของรัฐบาลและทิศทาง การพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐาน ทดสอบและสร้างระบบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการ ที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบ อาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

(๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๗ ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑) 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) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิ ตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบกิจการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

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

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบกิจการ

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

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิหุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labor) เพื่อตอบ ไทยแลนด์ 4.0

เป้าหมาย

๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒) สถานประกอบการกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศ เพื่อใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกสิ่ง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๑๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานระยะ 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 ประกอบ ไปด้วยการพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทาง การให้บริการสรรสร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโต้ภัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการ ที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่างๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโต้ภัย และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิต และความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในการนี้ ต้องพยายามทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิด ของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวคิดทั้ง 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 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว ที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใสสู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลไฮซ์กระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยง รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำ ด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคน วิทยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเดินทางย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

๑๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงานจึงมีการทบทวนแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ขั้น เพื่อมุ่งสู่การ “เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย” (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ดังนี้ ๑. การวางรากฐานเพื่อการพัฒนาสู่ดิจิทัล (Digital Foundation) ๒. พร้อมก้าวสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Ready) ๓. การแปลงรูปกระทรวงแรงงานสู่การประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ (Digital Transformed) และ ๔. กระทรวงแรงงาน เป็นแพลตฟอร์มด้านแรงงาน (Digital Platform) ที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทยอย่างเต็มประสิทธิภาพรายละเอียดของแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

เป้าหมายยุทธศาสตร์

- ๑) รูปแบบการให้บริการได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น
- ๒) ความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับและผู้ให้บริการ
- ๓) ต้นแบบศูนย์แปลงรูปประสบการณ์สถานบริการทั้งแบบดิจิทัลและสัมผัสแห่งมนุษย์
- ๔) ต้นแบบการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัดการพัฒนา

- ๑) จำนวนการบริการในรูปแบบดิจิทัลคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐
- ๒) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในบริการดิจิทัลเกินกว่าร้อยละ ๘๐
- ๓) ความสำเร็จของการสร้างศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ต้นแบบ
- ๔) ความสำเร็จในการมีฐานข้อมูลผู้มารับการบริการ

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) มุมมองนอกสู่อิน (Outside in) พัฒนาการบริการโดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการออกแบบ (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชนที่เปลี่ยนไป เมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการ ตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไปด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒) บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงาน ในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันลึกซึ่งซึ่งสร้างประสบการณ์เป็นที่เสนอให้ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพัน มีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำครอบครัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

๓) ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจง มีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะอย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่เปลี่ยนไป (Citizen Journey) ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน การแนะนำการบริการต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิต ด้านการศึกษา ทักษะแรงงานและตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้ เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

๔) ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสาน ช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omnichannel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียวภายใต้แนวคิดการสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Digital Service Delivery Transformation ยุกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑) กระทรวงแรงงานมีบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

๒) กระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีความเข้าใจ และมีความสามารถในการตอบสนองถึงความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง

๓) กระทรวงแรงงานมีกระบวนการส่งมอบบริการด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและเป็นไปตามแนวทางของธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจของการใช้บริการดิจิทัลมากกว่าร้อยละ ๘๐

๒) อัตราการเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในปี ๒๕๖๕

๓) มีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๕

๔) มีการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานอย่างน้อย ๑ โครงการภายในปี ๒๕๖๔

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

๒) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่างๆ ของกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน

๓) นำธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการที่มีประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑) มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลเพิ่มขึ้น

๒) มีความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ในการบูรณาการกระบวนการงานเพิ่มขึ้น

๓) มีการแปรรูปกระบวนการงานที่ข้ามผ่านขอบเขตกายภาพ (Physical) และ (Digital) เพิ่มขึ้น

๔) มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเพิ่มขึ้น

๕) บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) กระทรวงแรงงานจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกระบวนการงานทั้งหมดภายในปี ๒๕๖๔

๒) กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอก กระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนการงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑.๘ เท่าของความร่วมมือทั้งหมด จากปี ๒๕๕๙ ภายในปี ๒๕๖๔

๓) กระทรวงแรงงานมีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตแบบกายภาพ (Physical) และดิจิทัล (Digital) อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ จากกระบวนการทั้งหมดของกระทรวงแรงงานภายในปี ๒๕๖๔

๔) กระทรวงแรงงานมีผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงดิจิทัล อย่างน้อยกรรมละ ๑ ราย ภายในปี ๒๕๖๔

๕) บุคลากรในกระทรวงแรงงานทุกรายยอมรับการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลภายใน ปี ๒๕๖๔

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒) การบูรณาการกระบวนการข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนการ ข้อมูล และองค์ความรู้

๓) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑) กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงบทบาทปฏิบัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ ก้าวสู่การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างสมบูรณ์

๒) กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการเพื่อการดิจิทัลกระบวนการ (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization)

๓) กระทรวงแรงงานมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการดำเนินงานแบบอัตโนมัติ (Automation) และปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และบุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔) บุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัล เพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ และทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทุกปี

๕) ประชาชน ธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการบริการจากกระทรวงแรงงาน มีความพึงพอใจในการรับบริการสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการของกระทรวงแรงงาน

๖) กระทรวงแรงงานมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) มีผลการศึกษาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงาน ตลอดจนแนวทาง และข้อเสนอแนะในการยกระดับการพัฒนาบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงานตามผลการศึกษา อย่างน้อย ๒ บริการ ภายในปี ๒๕๖๔

๒) มีสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ภายในปี ๒๕๖๒ และสถาปัตยกรรมองค์กร ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายในปี ๒๕๖๕

๓) มีระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) และแพลตฟอร์ม (Platform) ของกระทรวงแรงงานเพื่อการแลกเปลี่ยนและนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน ภายในปี ๒๕๖๓ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำเข้าข้อมูลหลักสูตรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อย ส่วนราชการละ ๒ หลักสูตร ในปี ๒๕๖๕

๔) ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงที่ผ่านการอบรมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๐ ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ในปี ๒๕๖๕ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๕

๕) กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากร แรงงานและประชาชนทั่วไป มีความพึงพอใจในหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนน ร้อยละ ๘๐ ของการอบรมในแต่ละครั้ง มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ภายในปี ๒๕๖๕

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานขั้นตอนกระบวนการ ในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

๒) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนการงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๓) ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์โดยอาศัยเทคโนโลยี

๔) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการทำงานการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๕) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัล

เพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็น
ต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

๖) ยุกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)
และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

๑๔) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยแผนดังกล่าว
ได้มีการกำหนดทิศทางไว้ ดังต่อไปนี้

**วิสัยทัศน์ (Vision) พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลผลิตภาพแรงงานสูง
สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0**

พันธกิจ (Mission) มีอยู่ด้วยกัน ๔ ประการได้แก่

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) ยุกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานใน
ระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- ๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) ผลผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัด

- ๑) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
 - ๒) คนงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
 - ๓) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี
- ทั้งนี้ ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการย่อย จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบ เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานในระดับสากล ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมภาครัฐ ภาคเอกชน กำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญที่ต้องผ่านการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบ และจัดตั้งสถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เข้าถึง ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการทดสอบให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้

เป้าหมาย

- ๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
- ๒) ระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ครอบคลุมทุกการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทุกสาขาอาชีพ
- ๓) แรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส
- ๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- ๕) การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง และองค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง ต้องดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- ๖) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง มีผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๗) เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๒) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๓) จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E Testing System)
- ๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๕) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๖) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- ๗) จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
- ๘) จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมสำคัญ

๒) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

๓) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

๔) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

๕) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทาย ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพ ที่มีลักษณะเฉพาะและจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบ การฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับการฝึกอบรม และรูปแบบ การฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าหมาย

๑) วิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๑๐ กลุ่ม อุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงครอบคลุมทุกภูมิภาค

๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสมตามระดับฝีมือ

๕) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น สามารถส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ แรงงานที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) จำนวนวิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูง

๒) จำนวนหลักสูตรที่ฝึกรองรับไทยแลนด์ 4.0

๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ 4.0

๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ 4.0

๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ

๓) ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่มือแรงงาน ๔.๐

๔) พัฒนาระบบ รูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ ยกเว้นฝีมือเพื่อรองรับ การเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงาน เพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ เร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติ ส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์ จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ ให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพา ตนเองได้

๒) ผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และสามารถ ลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- ๒) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- ๓) ผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
- ๔) สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสามารถลดการสูญเสีย ในวงจรการผลิตหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ จากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่งาน ๔.๐
- ๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
- ๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
- ๔) ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ผ่านมาการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งนี้การจะดำเนินการดังกล่าวได้นั้น จะต้องอาศัยการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อาทิ สถานประกอบการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังจะดำเนินการฝึกอบรมให้แก่เครือข่ายข้างต้น เพื่อให้เกิดเป็นหน่วยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมฯ ดำเนินการปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานเป็นผู้นำกับดูแลแทน

เป้าหมาย

๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒) แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ร้อยละของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒) บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม

๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

๕) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

๖) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

เป้าหมาย

๑) มีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน ระยะ ๓ ปี ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน

(*หมายเหตุ : แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังคงอยู่ในระหว่างการจัดทำ โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จสมบูรณ์ในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

๑๕) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบมาตรฐานความสำเร็จสำหรับเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบมาตรฐานความสำเร็จสำหรับเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร มีการวางแผนและบริหารกำลังคน และมีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย สามารถนำมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายที่เหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและความคุ้มค่า และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อการรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง และการมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่า และมีระบบ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมี

ป ร ะ ส ี ท ธิ ผ ล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลัก คุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Quality of Work life)

หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร โดยมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร และในระหว่าง บุคลากรด้วยกันเอง

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

วิสัยทัศน์ : “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

(“Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand”)

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) ยกกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- ๕) ยกกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

- ๑) บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
- ๒) ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล
- ๓) กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถ

นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

- ๔) บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ

- ๑) ยกดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑.๑ โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล
- ๑.๒ โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) (e-Testing System)
- ๑.๓ โครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ รองรับการทำเนิงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๑.๔ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๕ โครงการพัฒนาเว็บไซต์การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand Website)
- ๑.๖ โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)
- ๑.๗ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ ปี

- ๒) ยกดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

เป้าประสงค์ ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๒.๑ โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (External Storage)

๒.๒ โครงการบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

๒.๓ โครงการจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศ

๓) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๓.๑ โครงการเช่าใช้บริการระบบคลาวด์ (Cloud Server)

๓.๒ โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์รองรับการปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่

๓.๓ โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์

๓.๔ โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Internet)

๓.๕ โครงการจัดหาระบบประชุมวีดิทัศน์ทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference System) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๖ โครงการจัดซื้อโปรแกรมประชุมทางไกล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๗ โครงการจัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๘ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐

๔) บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ กรมมีระบบวิเคราะห์และจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๔.๑ โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลการพัฒนากฝีมือแรงงาน

๔.๒ โครงการบูรณาการฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ

๕) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนา ฝีมือนแรงงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๕.๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อการบริหาร การพัฒนากฝีมือแรงงาน

๕.๒ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผู้บริหารยุคดิจิทัล

๕.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนากฝีมือแรงงาน

๕.๔ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบคลังข้อมูลการพัฒนาก ฝีมือนแรงงาน

๕.๕ โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๕.๖ โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๕.๘ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๕.๙ โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปีวีดีโอ

๕.๑๐ โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์

๕.๑๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล

๕.๑๒ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลง

๕.๑๓ โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๑๔ โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะดิจิทัล ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑๕ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

๑๓) กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชาชนวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕)

๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑) กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

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

๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๓) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

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

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒) มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบการนั้นก็ได้

๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ (มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสมุดประจำตัวเพื่อบันทึกประวัติของบุคคลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพหรือการทำงาน ที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีก่อนหน้าก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใด ก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๘)

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

๒) การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

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

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิ และประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์

จ

า

แ

น

ก

ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ

๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการและมีกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา ๓๘) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนด นโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ จำแนกและกำหนด ระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณา และวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

๘) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และควบคุมผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมิน ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสารหลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าว ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๙/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่างๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่ได้หนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจ เปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านการบริหารกองทุน

๑) ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คนซึ่งประธานคณะกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๓) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

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

๕) คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุน

ห มู น เ วี ย น

ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย (๖) ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลัง กำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการ รายรับประจำปี ประมาณการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ อย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตาม การประเมินผลการดำเนินงาน

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๗) ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงาน จัดบัญชีและรายงานการเงิน ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘) เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๙) ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

๑๘) ศึกษารูปแบบของการบริหารงานของกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งขึ้นในหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ และกิจกรรมที่แตกต่างกันตามความจำเป็นและภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ โดยที่กรมบัญชีกลางได้จำแนก ประเภทของทุนหมุนเวียน เพื่อประโยชน์ในการกำกับ ดูแล และพัฒนาการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรูปแบบของกิจกรรมในการดำเนินงานดังนี้

๑) ทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เพื่อนำเงินทุนมาปล่อยให้กู้ยืม โดยอาจคิดดอกเบี้ยหรือไม่คิด ดอกเบี้ยจากบุคคลที่มาขอกู้ยืม ได้แก่ บุคคลในส่วนราชการ กระทรวง ภาคเอกชน เกษตรกร และประชาชน ทั่วไป โดยทยอยใช้คืนเงินกู้ยืมในภายหลัง เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสงเคราะห์เกษตรกร และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

๒) ทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เพื่อซื้อ/หรือผลิตสินค้าต่างๆ เพื่อจำหน่าย ให้แก่ หน่วยงานราชการ องค์กรเฉพาะกิจต่างๆ รวมทั้งภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เช่น เงินทุนหมุนเวียน การผลิตเหรียญกษาปณ์และการทำของเงินทุนหมุนเวียนของยางพารา และเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นต้น

๓) ทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร เพื่อให้บริการในรูปแบบต่างๆ แก่หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป โดยอาจมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการ เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียนสถานแสดงพันธุ์สัตว์น้ำ จังหวัดภูเก็ต เป็นต้น

๔) ทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เพื่อให้เงินทดแทน ช่วยเหลือสงเคราะห์ แก่ประชาชนโดยรวม โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาส หรือประสบปัญหาความยากลำบากให้ได้รับประโยชน์ จากภาครัฐอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การช่วยเหลือบางกลุ่มเป้าหมายอาจมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบ เข้าทุนหมุนเวียน เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กองทุนคุ้มครองเด็ก เป็นต้น

๕) ทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้ได้มาซึ่ง ประโยชน์ของภาครัฐและประชาชนส่วนรวม โดยไม่มุ่งหวังกำไร เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยี กองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กองทุนสำหรับผู้เดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ เป็นต้น

กรณีศึกษา : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ได้รับรางวัลประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการดีเด่น เป็นรางวัลสำหรับทุนหมุนเวียน ที่มีการจัดการบริหารพัฒนาและปรับปรุงองค์กรที่ครอบคลุม ตามกรอบการประเมินด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากกรมบัญชีกลาง)

ที่มา : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ให้เริ่มดำเนินการ กองทุนในลักษณะเงินทุนหมุนเวียน ตามนัยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๕๓๑ ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นความสำคัญของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามากขึ้นจึงได้มีการประกาศ ใช้พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยอยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน หรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่าย ที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างศึกษา

ปัจจุบันพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาในราชกิจจานุเบกษาในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ และมีผล บังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอยู่ในการกำกับดูแล ของรัฐมนตรี และมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น เนื่องจาก กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๑ และกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ผูกกับรายได้ในอนาคตตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการบริหาร กองทุนเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๕๓๑ มีการบริหาร จัดการและการดำเนินการที่มีข้อจำกัดและไม่สอดคล้องกับนโยบายการผลิตกำลังคนและการพัฒนา ประเทศสมควรบูรณาการ การบริหารจัดการและการดำเนินการของกองทุน กยศ. และกองทุน กรอ. ให้เป็นเอกภาพอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการกองทุนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

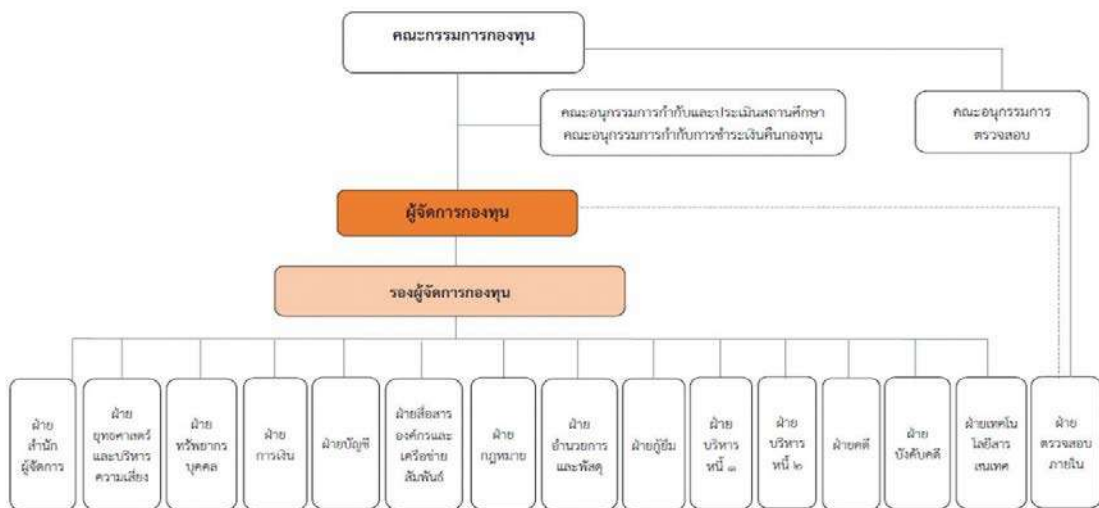
วัตถุประสงค์การจัดตั้ง : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) มีหน้าที่และวัตถุประสงค์

ในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๒) นักเรียนหรือนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลัก ซึ่งมีความชัดเจนของการผลิตกำลังคนและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- ๓) นักเรียนหรือนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ
- ๔) นักเรียนหรือนักศึกษาที่เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

รูปแบบของการบริหารงานพิจารณาตามโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



ภาพที่ ๒-๖ โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

อำนาจหน้าที่ต่างๆ ของกองทุนฯ ในการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้

การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต่อไปนี้

- ๑) ซื่อ จัดหา เช่า ให้เช่า ถูกรรมสิทธิ์ ครอบครอง จำหน่าย ทำนิติกรรมหรือดำเนินงานใดๆ เกี่ยวกับสังหาริมทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์
- ๒) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เก็บรักษาหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- ๓) จัดหาผลประโยชน์จากเงินและทรัพย์สินของกองทุน
- ๔) กระทำการอื่นใดบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเกี่ยวเนื่องในการจัดการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

กองทุนมีอำนาจดำเนินการในการติดตามการชำระคืนเงินค่างวด ดังต่อไปนี้

- ๑) ขอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว

๒) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนกองทุนของผู้กู้ยืมเงิน ให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดตามที่ร้องขอ

๓) มีอำนาจในการกำหนดมาตรการตามความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารกองทุน และการติดตามการชำระเงินคืนกองทุน

กองทุนมีอำนาจหักเงินได้พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินซึ่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง (เฉพาะมาตรา ๔๐ (๑) แห่งประมวลรัษฎากร ได้แก่ เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามการจ้างแรงงาน) โดยให้บุคคล คณะบุคคลหรือนิติบุคคลทั้ง ภาครัฐและเอกชน ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมีหน้าที่หักเงินได้ พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินเพื่อชำระเงินกู้ยืมคืนตาม จำนวนที่กองทุนฯ แจ้งให้ทราบ นำส่งกรมสรรพากรภายในกำหนดระยะเวลาการนำส่งภาษีเงินได้ หัก ณ ที่จ่าย

การให้บริการ (พิจารณาในส่วนของการให้กู้ยืม)

เป็นการดำเนินการให้กู้ยืมกับผู้กู้ยืม โดยมีสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนกองทุน ตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงกับกองทุน โดยกองทุนจะจัดทำงบประมาณการให้กู้ยืมในภาพรวม และควบคุมดูแลสถานศึกษาให้ดำเนินการผ่านระบบ e – student ตามขั้นตอนและกำหนดการประจำปี การศึกษา โดยกองทุนจะจ่ายค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามจำนวนที่ได้รับแจ้ง ในระบบ e – studentloan เข้าบัญชีสถานศึกษา และจ่ายเงินค่าครองชีพเข้าบัญชีของผู้กู้ยืมโดยตรง กระบวนการจัดทำ : ฝ่ายกู้ยืมจะขอข้อมูลการให้กู้ยืมย้อนหลัง ๓ ปี แยกรายชั้นปี รายระดับการศึกษารายเก่า และรายใหม่ เพื่อจัดทำงบประมาณการให้กู้ยืมประจำปี นำเสนอคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษา เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติงบประมาณประจำปี และเสนอกำหนดการให้กู้ยืมประจำปีการศึกษา เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการกองทุนอนุมัติแล้วต้องเตรียมความพร้อมในการกู้ยืม โดยการแจ้งกรอบการให้กู้ยืมและกำหนดการให้กู้ยืมประจำปีให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายสื่อสาร องค์กร เครือข่ายสัมพันธ์ ต้นสังกัดของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุนและผู้บริหาร และจัดการเงินให้กู้ยืม เพื่อทราบและเตรียมความพร้อมในการให้กู้ยืมประจำปีจากนั้นดำเนินการรวบรวม ผลการดำเนินงานภายในจากหน่วยต้นสังกัดและผลประเมินภายนอกจาก สมศ. เพื่อจัดทำข้อมูลสถานศึกษา ใดที่มีผลประเมินเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการที่สถานศึกษาจะเข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุน กรณีสถานศึกษามีผลประเมินต่ำกว่า ระดับพอใช้หรือไม่มีผลการประเมินสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการให้กู้ยืมได้เฉพาะรายเก่าเลื่อนชั้นปี เท่านั้น เมื่อเริ่มการให้กู้ยืมจะต้องวิเคราะห์การดำเนินงานให้กู้ยืม และหากมีข้อติดขัดจะต้องรีบแก้ไขปัญหา และคลี่คลายโดยเร็ว เพื่อไม่ให้กระทบกับระยะเวลาการดำเนินการในระบบ e – studentloan แล้วจัดทำ รายงานผลการให้กู้ยืมประจำสัปดาห์และประจำเดือน

คุณค่าหรือประโยชน์ที่ประชาชนหรือสังคมได้รับจากกองทุนฯ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่าย ที่จำเป็นในการครองชีพ ระหว่างศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษาและระดับ อุดมศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินของผู้ปกครอง และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของชาติโดยรวมโดยมุ่งหวังว่าผู้กู้ยืมจะสามารถเล่าเรียนได้ จนสำเร็จตามหลักสูตร มีความรับผิดชอบตนเองและสังคม รวมถึงมีจิตสำนึก ในการชำระหนี้คืน เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับรุ่นน้องต่อไป

กรณีศึกษา : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยมีนโยบายและโครงการสำคัญต่างๆ เช่น Continuing Education and Training (CET) Masterplan ที่ริเริ่มเมื่อปี ๒๕๕๑ ที่ดำเนินการโดย Singapore Workforce Development Agency (WDA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังพลชาวสิงคโปร์สำหรับอนาคต โดย CTE ได้มีการปรับปรุงล่าสุดเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๗ ตามข้อเสนอของลูกจ้าง นายจ้าง และสหภาพ ในรูปแบบ CTE ๒๐๒๐ (๒๕๖๓) โดยให้ชาวสิงคโปร์มีความพร้อมสามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบมาจากนวัตกรรมและผลิตภาพ การผลิตโดยเน้นความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง สมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ สหภาพ และ ศูนย์ฝึกอบรม เพื่อริเริ่มแผนการต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ

๑) Continuing Education and Training (CET) Masterplan เป็นการพัฒนาโดยรวมคือระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง การฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมต่างๆ และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย CET๒๐๒๐ (๒๕๖๓) มีจุดประสงค์ ๓ ประการ

(๑.๑) การสร้างความเชี่ยวชาญในเชิงลึกให้กับกำลังแรงงานสิงคโปร์โดยให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและการเห็นคุณค่าของลูกจ้าง โดยการ

- กลยุทธ์การจัดการบริหารกำลังพลแต่ละภาคธุรกิจ
- โครงสร้างการสร้างสมรรถนะแต่ละภาคธุรกิจ
- One-stop การฝึกอบรมให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านกำลังแรงงาน

(๑.๒) ให้ทุกคนสามารถรับทราบข้อมูลการศึกษาและอาชีพผ่านระบบการศึกษา การฝึกอบรมและแนะแนวอาชีพ โดยการ

- ให้การศึกษา อบรม แนะนำสายอาชีพผ่านระบบ Online
- ศูนย์วิจัย Lifelong Learning
- เพิ่มความเป็นมืออาชีพของผู้สอน
- ให้การศึกษา การฝึกอบรมและแนะแนวอาชีพ

(๑.๓) การพัฒนาระบบ CET ในการสร้างโอกาสการเรียนรู้หลากหลายอย่างมีคุณภาพ

- การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
- iNLab สำหรับการสร้างงานนวัตกรรมใน CET
- เพิ่มโครงสร้างการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

๒) Applied Study in Polytechnic and ITE Review (ASPIRE) เป็นนโยบายอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่สร้างความพร้อมของนักศึกษาสายอาชีพ Polytechnic และ ITE ให้มีความรู้ความชำนาญที่ตอบสนองเศรษฐกิจในโดยคณะกรรมการ ASPIRE ตั้งเป้าหมายที่จะสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับนักศึกษาสายอาชีพโดยให้อุตสาหกรรมต่างๆ ให้โอกาสนักศึกษาสายอาชีพในการฝึกงานให้ความรู้ แนะแนวอาชีพ งานวิจัย งานนวัตกรรมและกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างรากฐานบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพ

๓) โครงการยกระดับฝีมือแรงงาน (Skills Upgrading) The Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) เป็นระบบการรับรองความสามารถบุคคลแห่งชาติที่บริหารจัดการโดย Singapore Workforce Development Agency (WDA) โดยให้การฝึกอบรม พัฒนาฝีมือ ประเมินผล เพื่อสนับสนุนกำลังแรงงานชาวสิงคโปร์ให้มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดย WSQ สร้างให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถพื้นฐานที่จะทำงานได้ทุกสาขาอาชีพ มีความสามารถเฉพาะทางอาชีพ หรืออุตสาหกรรมด้านใดด้านหนึ่ง

ตัวอย่างโครงสร้างการอบรมพื้นฐาน – Employability Skills (สร้างความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน) เช่น Business Management (การบริหารจัดการธุรกิจ)

ตัวอย่างโครงสร้างการอบรมเฉพาะอาชีพและอุตสาหกรรม – ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage) การดูแลผู้ป่วยและแนะนำด้านสุขภาพ (Healthcare Support) ธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย (Security)

๔) โครงการ Workfare เป็นโครงการช่วยเหลือของรัฐที่ช่วยลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้ไม่เกิน ๑,๙๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน รวมถึงคุณสมบัติอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนดโดยกระตุ้นให้ชาวสิงคโปร์ยกระดับฝีมือโดยผ่านระบบเงินสนับสนุนและเงินออมหลังเกษียณอายุ ประกอบด้วย Workfare Income Supplement scheme (WIS) และ Workfare Training Support scheme (WTS)

Workfare Income Supplement scheme (WIS) เป็นการช่วยเหลือชาวสิงคโปร์ผ่านระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้มีงานทำโดยให้ทั้งเงินสดและเงินกองทุนสะสมเพื่อเป็นเงินออมหลังเกษียณอายุ

Workfare Training Support scheme (WTS) เป็นการเติมเต็ม WIS ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นโดยส่งเสริมให้คนงานชาวสิงคโปร์ที่เข้าอบรมเสริมทักษะ WTS ช่วยสนับสนุนการจ้างงานและเพิ่มรายได้ โดยให้เงินสนับสนุนทั้งลูกจ้างและนายจ้างร้อยละ ๙๕ และหากลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเต็มหลักสูตรเกณฑ์กำหนดก็จะได้รับเงินรางวัล ๔๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อปี

๕) โครงการ Workpro เป็นโครงการเงินช่วยเหลือของรัฐสำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มกำลังคนชาวท้องถิ่นในตลาดแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาสถานที่ทำงานและเสริมสร้างให้ชาวสิงคโปร์ในแกนนำของกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (MOM) และ Singapore Workforce Development Agency (WDA) ภายใต้ความเห็นชอบของไตรภาคี โดยโครงการนี้มีอายุ ๓ ปี และจะสิ้นสุดลงในปี ๒๕๕๙

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับนายจ้าง

- Job Redesign Grant เงินสนับสนุนไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อบริษัทที่ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อการจ้างงานชาวท้องถิ่นที่อยู่ในวัยทำงานหรือดึงดูดชาวสิงคโปร์ให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์หรือเครื่องมือระบบอัตโนมัติ หรือ โครงการการเพิ่มผลผลิตการผลิต

- On-the-Job Training Allowance เงินสนับสนุนไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อบริษัทที่จ้างและให้การฝึกอบรมชาวสิงคโปร์ที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่โดยจ่ายเท่ากับค่าจ้าง

ของลูกจ้าง ๑ เดือนสูงสุดไม่เกิน ๒,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องเป็นลูกจ้างประจำ และได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเวลาไม่ต่ำกว่า ๒ เดือน

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับผู้หางาน

- Job Preparation Support เพื่อสร้างความพร้อมและเพิ่มโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน ผู้หางานสามารถเข้าอบรมเชิงปฏิบัติ (Job Preparation Workshop) ที่ได้รับการดัดแปลงให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้หางานมีความรู้ความสามารถที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับลูกจ้าง

- ลูกจ้างใหม่ที่ได้รับการจ้างงานจากนายจ้างในโปรแกรม Workpro และจัดว่าเป็นผู้มีรายได้ต่ำจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์

- ลูกจ้างใหม่ที่เพิ่งกลับเข้ามาในตลาดแรงงานจากนายจ้างในโปรแกรม Workpro และยังคงทำงานอยู่จะได้รับเงินโบนัสพิเศษไม่เกิน ๑,๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์ในระยะเวลา ๑๒ เดือน

๖) โครงการ Skills Future เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาความสามารถชาวสิงคโปร์ ให้ถึงจุดสูงสุดตลอดชีวิตโดยไม่คำนึงถึงจุดเริ่มต้น โดยการส่งเสริมทักษะบุคลากร เพื่อเป็นปัจจัยในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ทันสมัย โดยมี Tripartite Skills Future Council นำโดยรองนายกรัฐมนตรี Thamman Shanmugaratnam ประธานงานและสนับสนุนให้นโยบายประสบผลสำเร็จ โดยมีหลักการ ๔ ประเด็น

(๑) การให้ข้อมูลด้านการศึกษา การฝึกงานและอาชีพ

(๒) การพัฒนาโดยรวมทั้งระบบการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

(๓) ส่งเสริมให้นายจ้างพัฒนาอาชีพผ่านความชำนาญ ทักษะและการเรียนรู้

(๔) สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวอย่างโปรแกรมที่สนับสนุนระดับต่างๆ

ก) นักเรียน

- Education and Career Guidance (ECG) แนะนำการศึกษาต่อหลังระดับมัธยมศึกษา การให้ข้อมูลทางเลือกการศึกษา อาชีพ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัย

- Enhanced Internships เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักสูตรในระดับ Polytechnic และ ITE โปรแกรมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริง และช่วยให้สามารถเรียนรู้ผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีประสบการณ์ทางทักษะและเทคนิค เรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นเครื่องช่วยในการเลือกสายอาชีพให้เป็นไปตามความเป็นจริง

- Individual Learning Portfolio (ILP) ILP คือการศึกษา การฝึกอบรม และแนะนำอาชีพอย่างครบวงจรผ่านระบบ online ที่จะช่วยชาวสิงคโปร์ในการวางแผนการศึกษาและการอบรม เพื่อวางแผนอาชีพในอนาคต ในขณะที่เดียวกันสามารถค้นหาความสนใจของตัวเอง ความสามารถแรงบันดาลใจ แนวทางการเรียนรู้หลายๆ อย่างก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ILP ยังช่วยหางานในตำแหน่งงาน

ที่เหมาะสม และสำหรับคนทำงาน ILP ทำหน้าที่แสดงชี้ให้เห็นช่องว่างทักษะในการทำงาน ILP จะเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๐

- Young Talent Programme (YTP) ให้โอกาสนักศึกษาไปฝึกงานในต่างประเทศ หรือทำงานพร้อมเรียนหนังสือ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมในการทำงานในระดับนานาชาติ

ข) ลูกจ้าง (วัยเริ่มทำงาน)

- Individual Learning Portfolio (ILP) การให้คำแนะนำเพื่อให้ชาวสิงคโปร์ วางแผนการศึกษาและฝึกอาชีพเพื่อการทำงาน ช่วยค้นหาแรงบันดาลใจในอาชีพและสำรวจเส้นทางการศึกษาต่างๆ ก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน อีกทั้งยังใช้ ILP ค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม และสำหรับคนทำงานจะช่วยแนะนำช่องว่างทักษะที่เกี่ยวข้องในแรงงานที่ต้องพัฒนา เพื่อคงไว้ซึ่งการมีงานทำโดย ILP จะเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๐

- P-Max เป็นโครงการที่จะสร้าง ผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงานให้เข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ โดย WDA จะช่วยผู้หางานให้ได้ทำงานตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อีกทั้ง P-Max ยังช่วยผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงานเพิ่มทักษะ เช่น จริยธรรมในสถานที่ทำงานและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มีสมรรถภาพที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมแบบ SME

- Skills Future Credit เป็นโครงการส่งเสริมให้ชาวสิงคโปร์เป็นเจ้าของการพัฒนาทักษะของตนเองในระยะยาวหรือตลอดชีวิต เป็นโครงการสำหรับชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ ๒๕ ปีขึ้นไปจะได้รับเครดิตคิดเป็นเงิน ๕๐๐ เหรียญสิงคโปร์ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๙ โดยไม่มีกำหนดวันหมดอายุ และรัฐบาลจะเพิ่มเครดิตให้เป็นระยะๆ รวมทั้งยังสามารถสะสมเครดิตนี้ได้

การใช้ Skills Future Credit สามารถนำไปใช้เพิ่มเติมจากหลักสูตรต่างๆ ของรัฐที่ได้ให้เงินช่วยเหลือสมทบอยู่แล้ว โดยมีที่มาของหลักสูตรต่างดังนี้

๑) หลักสูตรที่ให้เงินช่วยเหลือหรืออนุมัติจาก Singapore Workforce Development Agency – WDA

๒) หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

๓) หลักสูตรที่รัฐให้การสนับสนุน

๔) หลักสูตรที่จัดโดย The People's Association หรือ Infocomm Development Authority of Singapore's Silver Infocomm Junctions

อนึ่ง ชาวสิงคโปร์เมื่อมีอายุครบ ๒๕ ปี จะได้รับจดหมายจากรัฐบาลแจ้งการเปิดให้ใช้บัญชี Skills Future Credit โดยมีหนังสือคู่มือแนะนำการใช้ รวมถึงหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ การใช้เครดิตตรวจสอบเครดิตคงเหลือ และรายการต่างๆ จะผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ www.skillsfuture.sg/credit

- Skills Future Study Award เป็นรางวัลสำหรับคนทำงานที่มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในเชิงลึก ให้ทันกับความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในอนาคต และเท่าเทียมกับกลุ่มอาชีพเดียวกันอยู่เสมอ นับแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๘ เงินรางวัล ๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์จะมอบให้จำนวน ๕๐๐ รางวัล ไม่เกิน ๒,๐๐๐ รางวัลต่อปี

ค) ลูกจ้าง (วัยทำงาน) โดยพื้นฐานก็คล้ายกับลูกจ้าง (วัยเริ่มทำงาน)

- Skills-Based Modular Courses หลักสูตรระยะสั้นมุ่งเน้นถึงความหลากหลายที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชาวสิงคโปร์มีความชำนาญในด้านต่างๆ มากขึ้น
- Skills Future Leadership Development Initiative พัฒนาความร่วมมือกันระหว่างบริษัทในการออกแบบและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้เต็มศักยภาพ
- Skills Future Fellowships การให้รางวัลกับชาวสิงคโปร์ที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในทักษะ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้ได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จึงมีทุนรางวัลเงินสด ๑๐,๐๐๐ สิงคโปร์ ให้จำนวน ๑๐๐ คนต่อปี ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕๕๙
- Skills Future Mid-Career Enhanced เป็นการอุดหนุนและส่งเสริมให้ชาวสิงคโปร์พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน ซึ่งลูกจ้างวัยทำงานจะมีความกดดันในเรื่องการพัฒนาทักษะและยกระดับความสามารถ รัฐบาลจึงได้จัดโครงการนี้เพื่อส่งเสริมให้ชาวสิงคโปร์ช่วงวัยทำงานให้ปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงการสำหรับชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป จะได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับหลักสูตรภายใต้ WDA โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๒-๓ ประเภทหลักสูตรภายใต้ Singapore Workforce Development Agency (WDA)

ประเภทหลักสูตร	ระดับไร้ฝีมือ/กึ่งฝีมือ	ระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร ผู้ชำนาญการ
๑. หลักสูตรของศูนย์ที่ได้รับอนุมัติจาก WDA	สูงสุดร้อยละ ๙๐ ของค่าเรียน	
๒. หลักสูตรรับรองการพัฒนาฝีมือ	สูงสุดร้อยละ ๙๐ ของค่าเรียน แต่ไม่เกิน ๒๕ เหรียญต่อชั่วโมง	สูงสุดร้อยละ ๙๐ ของค่าเรียน แต่ไม่เกิน ๕๐ เหรียญต่อชั่วโมง

และร้อยละ ๙๐ สำหรับโปรแกรมภายใต้กระทรวงศึกษาธิการทั้งระบบการศึกษาแบบเต็มเวลาและแบบ Part-time ตามสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘)

- ๑) NUS NTU SMU SUTD SIT และ SIM University (UniSIM)
- ๒) Polytechnics
- ๓) Institute of Technical Education
- ๔) LASALLE College of the Arts and Nanyang Academy of Fine Arts

อนึ่ง ๑) โปรแกรมที่สนับสนุนโดยกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรที่เริ่มตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ สถาบันการศึกษาจะเป็นผู้คำนวณเงินช่วยเหลือให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติภายใต้ Skills Future Mid-Career Enhanced โดยอัตโนมัติ ซึ่งคาดว่าจะลดลงร้อยละ ๓๐

๒) หลักสูตรที่ได้รับการสนับสนุนจาก WDA สำหรับผู้ที่ประสงค์เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เริ่มตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ สามารถลงทะเบียนโดยตรงกับศูนย์ที่ได้รับอนุมัติจาก WDA หรือ สถาบันฝึกอบรมที่สนับสนุนหลักสูตรรับรองการพัฒนาฝีมือโดย WDA โดยผู้สมัครชำระค่าอบรมหลังหักเงินสมทบ

ง) นายจ้าง

- P-Max เป็นโปรแกรมที่ช่วยผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเรื่องการจ้างงานระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงาน (PMEs) ผู้ประกอบการ SMEs ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการฝึกอบรม เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการทำงานกับ PME ที่เพิ่งได้รับการว่าจ้าง ผู้ประกอบการ SMEs จะได้รับเงินช่วยเหลือ ๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์หาร่วมโครงการจนเสร็จสมบูรณ์และจ้างงาน PME ที่เพิ่งได้รับการว่าจ้างอย่างต่ำเป็นเวลาหกเดือน

- Skills Future Earn and Learn Programme เป็นโปรแกรมการศึกษาและทำงานสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจาก Polytechnic และสถาบันการศึกษาทางเทคนิค (ITE) ให้ได้เริ่มทำงานตามที่เรียนมา เป็นการสร้างโอกาสในการเพิ่มทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ ๑๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์สำหรับค่าใช้จ่ายการพัฒนาและสนับสนุนโครงการ

- Skills Future Mentors จะมีศูนย์รวม ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมต่างๆ มาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเรื่องทักษะความคิดริเริ่ม

กรณีศึกษา : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในไต้หวัน

ไต้หวัน เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วอย่างน่าอัศจรรย์ เป็นหนึ่งใน ๔ ประเทศ ที่เรียกว่าเป็นเสือเศรษฐกิจของเอเชีย โดยอีก ๓ ประเทศที่ประสบความสำเร็จอย่างน่าอัศจรรย์เช่นกันคือประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศฮ่องกง หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ไต้หวันประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างน่าอัศจรรย์และกลายเป็นโมเดลของการพัฒนาเศรษฐกิจของโลกก็คือ การพัฒนาการศึกษาในด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ไต้หวันประสบความสำเร็จในการสร้างระบบการศึกษาที่สามารถฝึกอบรมนักเรียน ให้มีทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสังคม (Mabena, ๒๐๐๒)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาทักษะมนุษย์ของไต้หวัน มาจากความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและหน่วยงานธุรกิจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันก็คือ ความร่วมมือดังกล่าวนี้จะสามารถทำให้ประเทศพัฒนาได้ ความร่วมมือนี้ไม่ใช่ความร่วมมือที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและได้รับการพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสำหรับการพัฒนาในไต้หวันนั้น ระบบการศึกษาก็คือหัวใจและเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งทั้งหมด ระบบการศึกษาของไต้หวันเรียกกันโดยทั่วไปว่าเป็นระบบ ๖๓๓๔ ระบบนี้พูดถึงการเรียนอนุบาลตั้งแต่ ๔ ถึง ๖ ขวบ เรียนในระดับประถมศึกษาอีก ๖ ปี จนกระทั่งถึงอายุ ๑๒ ขวบและเรียนในระดับชั้นมัธยมต้น ๓ ปีจนกระทั่งถึงอายุ ๑๕ หลังจากนั้น ก็เรียนในโรงเรียนมัธยมปลายจนกระทั่งถึงอายุ ๑๘ และ ๔ ปี ในมหาวิทยาลัยนักเรียนของไต้หวัน มีระบบการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี หลังจากนั้นนักเรียนสามารถเลือกได้ ระหว่างการเรียนในระบบวิชาการหรือการเรียนในระบบวิชาชีพ ซึ่งการเรียนในระบบวิชาชีพนั้นมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไต้หวัน

เศรษฐกิจของไต้หวันภายหลังการยึดครองของญี่ปุ่นเป็นเศรษฐกิจที่เน้นหนักไปทางด้านอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศจึงมีระดับการศึกษาที่ต่ำมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๓ เป็นต้นมา

รัฐบาลของไต้หวันจึงได้ประกาศ การศึกษาภาคบังคับฟรี แก่ประชาชนเป็นระยะเวลา ๖ ปี อย่างไรก็ตาม ในช่วงระยะเวลาแรกๆ นี้แม้จะมีการศึกษาฟรีแก่ประชาชน แต่พบว่าไต้หวันประสบปัญหาผู้ไม่มีงานทำ เป็นจำนวนมาก แม้ว่าพวกเขาจะได้รับการศึกษา สาเหตุของการว่างงานส่วนใหญ่ของประเทศไต้หวัน

ในช่วง ๑๐ ปีแรกของการพัฒนาการศึกษาของไต้หวันไม่ได้เป็นการศึกษาที่มุ่งไปเพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจหรือการพัฒนาสังคม เนื่องจากการศึกษาไม่ได้มีเป้าหมายไปในทางด้านการผลิตแรงงานที่มีทักษะ แต่เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการเท่านั้น นักเรียนของไต้หวันในยุคดังกล่าว ต้องการเข้ารับการ ศึกษาในระดับชั้นมัธยมปลาย เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย แต่ไม่ต้องการเข้าเรียน ในระดับวิชาซีพี ทั้งระดับ ปวช. และปวส. ซึ่งการเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยนั้น แม้จะได้ใบปริญญา แต่ปริญญาที่ได้นั้นไม่ได้มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม กับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รัฐบาลแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการขยายโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมากขึ้น มีการเปิด ภาควิชาที่เกี่ยวกับ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ซึ่งมีจำนวนมากกว่าระดับเดียวกัน ซึ่งสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ในขณะที่ไม่ได้ทำให้ระบบการศึกษาอาชีวะมีความดึงดูดนักเรียนเท่าที่ควร

สาเหตุที่การศึกษาในระดับมัธยมปลายและมหาวิทยาลัย ได้รับความนิยมมากกว่า การศึกษา ในระดับอาชีวะ มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดดั้งเดิมของคนจีน เนื่องจากคนจีนมีความเชื่อว่าการ เรียนรู้ แบบวิชาการมีคุณค่ามากกว่า การทำงานอื่นๆ เช่น การทำงานโดยการใช้แรง การค้าขาย ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เข้าไปเรียน โรงเรียนพาณิชย์ โรงเรียนอาชีวะ เพื่อทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมโดยตรง จึงมักได้รับการดูแลมากกว่าผู้ที่เรียนในระดับวิชาการและหมายหน้าเข้ามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ปัจจัย หนึ่งที่ทำให้นักเรียนไม่เข้าไปเรียนในระดับอาชีวะเนื่องจาก อัตราเงินเดือนของผู้ที่จบมหาวิทยาลัยมีจำนวน มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวะเพื่อที่จะแก้ไขปัญหานี้ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นต้นมา รัฐบาลของไต้หวันจึงได้กำหนดโครงสร้างนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เริ่มต้นจากการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ ในแผนการดังกล่าวตั้งเป้าหมาย ว่าการพัฒนา เศรษฐกิจจำเป็นจะต้องเกิดควบคู่ไปกับการสร้างความสมดุลระหว่างแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลจึงได้ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก ๖ ปี เป็น ๙ ปี และเน้นการสนับสนุนการสร้างโรงเรียน อาชีวศึกษาที่มีภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้สนับสนุน เพื่อที่จะให้นักศึกษาที่จบมา มีทักษะที่เหมาะสม กับการต้องการของตลาด

ด้วยเหตุนี้ไต้หวันจึงปฏิรูปการศึกษา โดยมีแนวทางกำหนด ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้เรียนภาษาอังกฤษเป็นวิชาบังคับ
- ๒) ปรับปรุงและขยายการศึกษาระดับสูง
- ๓) ปฏิรูประบบการเข้ารับการ ศึกษา
- ๔) สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนโดยมุ่งเป้าไปที่ผู้ใหญ่ โดยสนับสนุนว่าการศึกษาเรียนรู้ ตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่เป็นไปได้และเป็นสิ่งที่ดีด้วย
- ๕) สนับสนุนโรงเรียนทางเลือกสำหรับ นักเรียน ที่มีปัญหาและไม่สามารถศึกษาในระบบได้
- ๖) หาทรัพยากรที่จะช่วยให้แรงงานสามารถศึกษา หรือฝึกอบรมตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- ๗) สนับสนุนโรงเรียนเอกชนในการให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ๘) สนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์
- ๙) วางหลักสูตรต่างๆ ให้สั้นกระชับและไม่ยืดเยื้อ

๑๐) สนับสนุนทรัพยากรและความสามารถต่างๆ ให้การเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑๑) กระตุ้นให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อปี ในอีก ๒๐ ปีต่อมา รัฐบาลก็ยังคงนโยบายดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ลดการหยุดการสนับสนุนโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย และพยายามกระตุ้นให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการฝึกวิศวกรนักวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ผู้จัดการทางธุรกิจ ทั้งนี้เป้าหมายของการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา คือผลิตคนที่ออกมาให้ตรงกับความต้องการของตลาด เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมาย คือการพัฒนาทางเศรษฐกิจจากรัฐบาลได้ทำทุกวิถีทางที่จะทำได้ เพื่อที่จะทำให้การศึกษาในระดับอาชีวะสามารถดึงดูดคนให้เข้าไปเรียนได้มากขึ้น หนึ่งในวิธีการที่ดึงดูดนักเรียนก็คือการยืนยันว่านักเรียนที่จบมาจากโรงเรียนอาชีวะจะมีเงินเดือนที่ดีกว่าและยังมีงานให้เลือกมากกว่าด้วยรัฐบาลได้ตั้งงบประมาณจำนวนมหาศาลผ่านกฎหมายหลายฉบับ เพื่อที่จะจัดตั้งกองทุนการฝึกอบรมอาชีวศึกษา บริษัทต่างๆ ถูกบังคับให้จ่ายเงินเข้าไปในกองทุนนี้ตามกฎหมาย คือร้อยละ ๑.๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานของทุกๆ บริษัทได้ใช้เงินก้อนนี้ในการพัฒนาทักษะแรงงานของตนเองให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นต้นมาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศ คือ การเปลี่ยนแปลงในการที่มีเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (information technology) เข้ามาในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับนักเรียนในระบบอาชีวะ ซึ่งมีความต้องการการศึกษาที่สอดคล้องและจำเป็นกับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารในระดับที่สูงขึ้น รัฐบาลของได้หันตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการอนุญาตให้วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนาไปเป็นสถาบันทางเทคโนโลยี และอนุญาตให้มหาวิทยาลัยเปิดหลักสูตรเทคโนโลยี ๒ ปี เพื่อที่จะขยายการศึกษาของนักเรียนอาชีวะให้มีระดับที่สูงขึ้น ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาเพื่อที่จะผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๓ นั้น ได้หันมีโรงเรียนอาชีวศึกษาถึง ๑๙๙ โรงเรียน ซึ่งร้อยละ ๔๘.๗ เป็นโรงเรียนอาชีวะที่สังกัดภาครัฐ และมีโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย ๘๖ โรงเรียนที่สอนในระดับอาชีวะด้วย ซึ่งร้อยละ ๒๒.๑ ของโรงเรียนมัธยมปลายที่สอนในระดับอาชีวะเป็นโรงเรียนรัฐบาล

ผลสำเร็จอีกประการหนึ่งของการขยายฐานการศึกษาด้านอาชีวะในได้หัน วัดได้จากจำนวนนักเรียนที่เข้าไปในระบบอาชีวะโดยในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ มีนักเรียนในระบบอาชีวะ ๙๔,๕๔๗ คน แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ มีนักเรียนในระบบอาชีวะถึง ๔๙๓,๐๕๕ คน หรือเพิ่มขึ้นประมาณ ๕ เท่า โดยในจำนวนเหล่านี้ มีนักเรียน ๑๙๑,๕๒๓ คน เรียนทางด้านพาณิชยศาสตร์และการบริหาร ๒๐๖,๑๙๙ คน เรียนทางด้านอุตสาหกรรม ๑๘,๑๖๖ คน ศึกษาในทางด้านนฤกรรม และมีนักเรียน ๒๔,๐๗๕ คน ศึกษาทางด้านการพยาบาล มีนักเรียน ๗,๖๑๒ ศึกษาทางด้านสมุทรศาสตร์ และมีนักเรียน ๓,๘๙๐ คน ศึกษาในทางด้านศิลปะและการละครสำหรับผู้ที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยี จะศึกษาค้นคว้ากับวิทยาลัยอาชีวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการฝึกปฏิบัติ แต่สิ่งที่แตกต่างกันก็คือในวิทยาลัยเทคโนโลยีนั้น จะเน้นหนักไปทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะระดับกลางของการบริหารและเทคโนโลยี ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๒ นั้นพบว่ามึนักเรียนที่จบจากวิทยาลัย

เทคโนโลยีจำนวน ๑๒๐,๘๘๖ คน เกือบทั้งหมดสามารถเข้าไปในตลาดแรงงานได้ คือมีงานทำทันทีหลังจากที่เรียนจบ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ มีโรงเรียนประเภทนี้ ๓๖ โรงเรียน และมีนักเรียนทั้งหมด ๔๕๗,๐๒๐ คน โดยส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๔๘.๓ ศึกษาโดยตรงในทางด้านอุตสาหกรรม ในขณะที่ผู้ศึกษาด้านพาณิชยศาสตร์และการบริหารมีอยู่ประมาณร้อยละ ๒๕.๖

สำหรับในมหาวิทยาลัยนั้น รับผิดชอบที่จะผลิตบุคลากรในระดับที่สูงกว่าในทางด้านเทคโนโลยีวิศวกรรมและการบริหารจัดการ และยังเป็นช่องทางในการให้นักเรียนที่จบในสาขาอาชีพศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานหลายปี เพื่อที่จะเรียนหนังสือเพิ่มเติมด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนการศึกษาในระดับอาชีวะได้ศึกษาต่อขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น ปี ๒๕๔๑ ถึง ๒๕๔๒ มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่สอนทางด้านเทคโนโลยี ๔๗ แห่ง และมีนักศึกษาจบออกมา ๑๓,๖๐๘ คน ในจำนวนนี้ ๔๒ คนได้รับการศึกษาในระดับดุขฎิบัณฑิต ๙๒๖ คน ได้รับการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตและ ๑๒,๖๘๕ คน จบการศึกษาในระดับบัณฑิตใน พ.ศ. ๒๕๔๓ จำนวนนักเรียน ที่เข้าในระบบมหาวิทยาลัย มีจำนวน ๑๑๐,๐๖๒ คน โดย ๑๐๕,๐๖๒ คน ศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษาและมีนักเรียนสำหรับในมหาวิทยาลัยนั้น รับผิดชอบที่จะผลิตบุคลากรในระดับที่สูงกว่า ในทางด้านเทคโนโลยีวิศวกรรมและการบริหารจัดการ และยังเป็นช่องทางในการให้นักเรียนที่จบในสาขาอาชีพศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานหลายปี เพื่อที่จะเรียนหนังสือเพิ่มเติมด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนการศึกษาในระดับอาชีวะได้ศึกษาต่อขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น ปี ๒๕๔๑ ถึง ๒๕๔๒ มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่สอนทางด้านเทคโนโลยี ๔๗ แห่ง และมีนักศึกษาจบออกมา ๑๓,๖๐๘ คน ในจำนวนนี้ ๔๒ คน ได้รับการศึกษาในระดับดุขฎิบัณฑิต ๙๒๖ คน ได้รับการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต และ ๑๒,๖๘๕ คน จบการศึกษาในระดับบัณฑิต ใน พ.ศ. ๒๕๔๓ จำนวนนักเรียน ที่เข้าในระบบมหาวิทยาลัยมีจำนวน ๑๑๐,๐๖๒ คน โดย ๑๐๕,๐๖๒ คน ศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษา

สำหรับไต้หวันนั้นสถาบันการศึกษาถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถนำประเทศไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้สถาบันการศึกษาจึงถูกคาดหวังว่าจะแสดงบทบาทที่สำคัญในการสร้างไต้หวันให้เป็นศูนย์กลางทางการค้าและการลงทุนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยของไต้หวันจึงได้รับการสนับสนุนให้ว่าจ้าง และผลิตศาสตราจารย์ และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาจากหลายๆ แห่งในโลก เช่น การเงินการสื่อสารเทคโนโลยีการสื่อสารและการบริหารจัดการระหว่างประเทศ

๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒.๒.๑ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

(๑) ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จะแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ ระยะการเตรียมความพร้อม เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของสถานประกอบการพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบองค์รวม และการทบทวนปรับระบบและวิธีปฏิบัติงาน

ระยะที่ ๒ ปี ๒๕๖๓ ระยะเปลี่ยนผ่าน เป็นการบูรณาการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

ระยะที่ ๓ ปี ๒๕๖๔ ปรับสู่ความเป็น E-Funding เป็นการให้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น ๒๑ โครงการ จำแนกออกได้เป็น ๓ ยุทธศาสตร์ อันประกอบด้วย

๑) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

และเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ ๓ ฉบับ คณะที่ปรึกษาได้นำเสนอโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพ การให้บริการ มิติด้านการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กรแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ช่วยเหลือ อุดหนุน) (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการพัฒนาต้นแบบการส่งเสริมการทักษะฝีมือแรงงานแบบบูรณาการเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรม ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล (โครงการปี ๒๕๖๓)

๓) โครงการรวบรวมและบูรณาการข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบองค์รวม (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการทบทวนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (โครงการปี ๒๕๖๒)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขและกำลังใจในการทำงาน มีจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔)

๒) โครงการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

สรุปโครงการปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) งบประมาณปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๙๘,๐๖๐ บาท

๒) งบประมาณปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๗๗,๖๘๐,๐๑๐ บาท

๓) งบประมาณปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๕,๑๘๐,๐๑๐ บาท

*หมายเหตุ งบประมาณเป็นประมาณการจากการศึกษา ควรปรับเปลี่ยนตามบริบทด้านการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติการตามแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพ การให้บริการ มิติด้านการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จะเน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนผ่านเพื่อปรับเข้าสู่ความเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Funding) โดยมีจำนวนโครงการทั้งสิ้น ๗ โครงการ ดังนี้

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๔ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐานสำหรับการทำงาน (Digital Working Skill) (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการจัดอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๓) โครงการทดสอบสมรรถนะสำหรับผู้ใช้อินเทอร์เน็ต (Digital Literacy) ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๔) โครงการจัดทำระบบ Digital Community เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยี AI (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์ มีจำนวน ๑ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวน ๑ โครงการ

๑) โครงการปรับปรุงและพัฒนาสื่อสาธารณะแบบใหม่ และเพิ่มช่องทางเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปงบประมาณในการดำเนินโครงการ ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) งบประมาณปี ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒) งบประมาณปี ๒๕๖๓ มีจำนวน ๕ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๕๕๔,๐๐๐ บาท

๓) งบประมาณปี ๒๕๖๔ มีจำนวน ๔ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๗๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ งบประมาณเป็นเพียงประมาณการ อาจจะปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทที่

เปลี่ยนแปลง

(๒) แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ครอบคลุมมิติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและมิติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จะเน้นการปรับพื้นฐานและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีจำนวนโครงการทั้งสิ้น ๘ โครงการ ดังนี้

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการทบทวนคำบรรยายลักษณะ (JD) เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๔

๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ดำเนินการโดยฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (โครงการปี ๒๕๖๒ และ ดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๓) โครงการเชิงปฏิบัติการเรื่อง การออกแบบและจัดทำผังกระบวนการงาน (Work Flow) ด้านทรัพยากรบุคคล (ปี ๒๕๖๓)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีจำนวน ๔ โครงการ

๑) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และ ปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ GFMS และการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ปี ๒๕๖๒)

๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเงินและการบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔)

๔) โครงการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังจากการปฏิบัติงานของบุคลากร Online (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการสัมมนาการสร้างทีมงานและเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔)

สรุปงบประมาณในการดำเนินโครงการ ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) งบประมาณ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๔๒๖,๐๐๐ บาท

๒) งบประมาณ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕ โครงการ (เป็นโครงการปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ โครงการ และเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๙๒๖,๐๐๐ บาท

๓) งบประมาณ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ โครงการ (เป็นโครงการปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ โครงการ และเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๘๖๒,๐๐๐ บาท

(๓) ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ :

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓) บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ผลผลิต ปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อสนับสนุนสถานประกอบการให้ยกระดับศักยภาพแรงงานโดยการพัฒนาแรงงานหรือลูกจ้าง

ผลลัพธ์ หลักสูตรต่างๆ และวิธีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย ตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยเพิ่มสาขาตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน
โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการสัมมนาเรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้เงินกู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามมาตรฐานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ผลิต กำกับดูแลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

ผลลัพธ์ สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วัดจากการยื่นแบบ สท.๒ ของสถานประกอบการ)

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ผู้ผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน

ผลลัพธ์ พัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการใช้บริการกองทุนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕

๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี

๕) จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

๘) กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒) กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

๓) กิจกรรมปันน้ำใจชาวกองทุนสู่น้อง

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้านประเมินเงินสมทบ
- ๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง infoGraphic อย่างมืออาชีพด้วย
โปรแกรม Microsoft PowerPoint
- ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้านประเมินเงินสมทบ
- ๖) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

วิสัยทัศน์ : บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ :

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล
- ๓) พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์
พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
ผลผลิต กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทั้งภายในและภายนอก

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ตอบรับการให้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุน
ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

ผลผลิต ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุน

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการสร้าง infoGraphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

(๕) ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ :

๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒) พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง คำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุน

ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้การดำเนินงานของกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔) กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ผลผลิต เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานด้านกองทุน

ผลลัพธ์ บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพและดำเนินงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านประเมินเงินสมทบ

๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง InfoGraphic อย่างมืออาชีพ ด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการประเมินเงินสมทบ

๖) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลผลิต เจ้าหน้าที่กองทุนมีสภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์การดำเนินงานที่เหมาะสม

ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่กองทุนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการดูแลสุขภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
- ๒) กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
- ๓) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างเป็นสุขให้ไกลโรค

๒.๒.๒ แนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๒-๔ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการ
๑. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอบรมพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● โครงการการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย ● โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ● โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพให้ได้รับค่าจ้างตามระดับความรู้ความสามารถผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบการรับรองความรู้ความสามารถ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ● โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ

แผนปฏิบัติการราชการ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ● โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) ● โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (SEC)
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ● โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ● โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ● โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ ● โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน ● โครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ (Food and Catering) ● โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรช่างติดตั้งระบบให้น้ำอัตโนมัติสำหรับเกษตรกรแม่นยำ ● โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรออกแบบจำลองสารสนเทศอาคาร (BIM) ● โครงการการพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรการออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้งานโซล่าเซลล์ ● โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรครูฝึกในสถานประกอบการ ● โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการใช้เครื่องมือวัด ๓ มิติ CMM ● โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการใช้ PLC ควบคุมในงานอุตสาหกรรม
๒. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม
<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมการส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการ

- โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒.๓ กรอบหลักเกณฑ์ประเมินทุนหมุนเวียนและการกิจ/แผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โดยมีเกณฑ์การประเมินผลฯ ด้วยกันทั้งหมด ๖ ด้าน คือ

- ๑) ด้านที่ ๑ การเงิน
- ๒) ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๓) ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ
- ๔) ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
- ๕) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน

และลูกจ้าง

- ๖) ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ตารางที่ ๒-๕ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	ตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นตัวเงิน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต	- รายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย - รายได้จากดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย / กำไรขั้นต้น
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ - ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้จากการให้บริการ
๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ - ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน		

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อหน่วยผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภทได้แก่	
		๑. เพื่อการกักขัง	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกักขัง เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยการผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน
		๓. เพื่อการบริการ	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการเช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น

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

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด											
			ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น										
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด											
		<p>การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภท ทุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่</p> <table border="1" data-bbox="639 837 1407 1473"> <tr> <td data-bbox="639 837 970 1093">๑. เพื่อการกู้ยืม</td> <td data-bbox="970 837 1407 1093">- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1093 970 1178">๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต</td> <td data-bbox="970 1093 1407 1178">- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1178 970 1263">๓. เพื่อการบริการ</td> <td data-bbox="970 1178 1407 1263">- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1263 970 1348">๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม</td> <td data-bbox="970 1263 1407 1348">- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1348 970 1473">๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม</td> <td data-bbox="970 1348 1407 1473">- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน</td> </tr> </table>		๑. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)	๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้	๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ	๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)	๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน
๑. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)												
๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้												
๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ												
๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)												
๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน												
		<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) <p>คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด</p>											

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<p>โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำงบประมาณและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่งบประมาณยังไม่ได้รับการรับรอง จาก สตง.)
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๑๕	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ด้าน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายใน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	๑๐	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ด้าน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๑๐	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีปฏิทิน ๒๕๖๕ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวมประจำปีปฏิทิน ๒๕๖๕ - การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒) ข้อมูลผลการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๒-๖ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	การปรับค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด	
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๑ การเงิน					๕							
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้	ร้อยละ	๙๙.๘๐	๙๗.๘๓	๙๗.๗๗	๕	๙๗	๙๗.๕๐	๙๘	๙๘.๕๐	๙๙	-/+๐.๕	
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๒๕							
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)	ระดับ	-	๔.๕๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๐							
๒.๒.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	๙๖.๐๕	๙๖.๐๕	๙๙.๗๘	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๘.๑๐	๙๗.๒๑	๙๙.๖๔	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนฯ ให้การกู้ยืม	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๓๕							
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน					๑๐							
๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	๙๙.๑๕	๑๐๐	๑๐๐	๔	๙๑.๕๐	๙๓.๕๐	๙๕.๕๐	๙๗.๕๐	๙๙.๕๐	-/+๒	
๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุน	ร้อยละ	๙๙.๙๙	๙๕.๕๔	๙๙.๙๖	๖	๙๑.๕๐	๙๓.๕๐	๙๕.๕๐	๙๗.๕๐	๙๙.๕๐	-/+๒	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละ	-	-	๙๑.๙๒	๑๕	๘๗	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑		

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	การปรับค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	ระดับ	๔	๕	๔	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔.๑๕๐๐	๔.๔๕๐๐	๔.๗๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๓.๒๕๐๐	๓.๖๒๕๐	๓.๑๗๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๔๐๐๐	๔.๕๐๐๐	๔.๓๕๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๓๗๐๐	๔.๗๐๘๓	๔.๕๙๑๗	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๘๖๐๐	๔.๔๕๕๐	๔.๙๔๑๗	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	-	-	-	๕	

๒.๓ ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดง ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ

จำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน โดยการถ่ายทอดเป้าหมาย และประเด็นการพัฒนาไปสู่แผนระดับที่ ๒ และ ๓ อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ชาติ หมายถึง ยุทธศาสตร์ชาติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ แผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕)

หมายเหตุ : คำว่า “ยุทธศาสตร์ชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๑ เท่านั้น

แผนระดับที่ ๒ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งจะเป็นแผนในเชิงปฏิบัติ ที่มีความชัดเจนตามภารกิจของส่วนราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับ ที่ ๑ และระดับที่ ๒ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญา ระหว่างประเทศ แผนระดับที่ ๒ ประกอบด้วย ๔ แผน ดังนี้

๑) “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ” หมายความว่า แผนแม่บทที่บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓)

๒) “แผนการปฏิรูปประเทศ” หมายถึง แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓) “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” หมายความว่า แผนสำหรับถ่ายทอดยุทธศาสตร์ ชาติสู่กรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี

๔) “นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” หมายถึงนโยบายและแผนตามกฎหมาย ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายและแผนหลักของชาติที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือนแก้ไข หรือระงับยับยั้งภัยคุกคามเพื่ออารังไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ

หมายเหตุ : คำว่า “แผนแม่บท.....ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น....” “แผนการปฏิรูป ประเทศ ด้าน.....” “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่” และ “นโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๒ เท่านั้น แผนระดับที่ ๓ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ ส่วนราชการ และ หน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และ แผนระดับที่ ๒ สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามกฎหมายกำหนด หรือ จัดทำขึ้นตามพันธกรณี หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยนับตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ครม. มีมติกำหนดการตั้งชื่อแผน ในระดับที่ ๓ ให้ใช้ชื่อว่า “แผนปฏิบัติการด้าน.....ระยะที่(พ.ศ. - -)” เว้นแต่ได้มีการระบุชื่อแผน ไว้ในกฎหมายก่อนที่จะมีมติ ครม. วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง มติ ครม. เป็นต้น ให้นำชื่อแผนว่า แผนแม่บทด้าน..... แผนพัฒนา.....

หรือ แผนอื่นๆ.....จึงจะสามารถใช้ชื่อแผนตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนั้นๆ สำหรับองค์กรมหาชน องค์กรอิสระ รัฐวิสาหกิจ และ อื่นๆ (ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง) ให้ใช้ชื่อว่า “แผนปฏิบัติการ..... (ชื่อหน่วยงาน).....” เว้นแต่ได้มีการระบุไว้ในกฎหมายให้ใช้ชื่ออื่น

ความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๑ ซึ่งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัตินั้นจะดำเนินการผ่านการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับ ที่ ๓ เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่มีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนระดับที่ ๑ : ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติ เปรียบเสมือนแผนที่นำทาง (roadmap) เพื่อเดินไปสู่เป้าหมายอันเป็นชัยชนะที่ยิ่งใหญ่ของประเทศไทย นั่นคือ การหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางของการเป็นประเทศกำลังพัฒนา ให้เป็นประเทศรายได้สูงที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในการนี้ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เราบรรลุความสำเร็จดังกล่าวประกอบไปด้วย ๖ ด้าน กล่าวคือ

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- (๑) ด้านความมั่นคง
- (๒) ด้านความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมียุทธศาสตร์ที่ (๒) (๓) และ (๖) ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ

(๑) “ต่อยอดอดีต” เป็นการนำความได้เปรียบของประเทศในเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และอื่นๆ มาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่

(๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เป็นการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงข่ายระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการในอนาคต

(๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคมนวัตกรรมใหม่ รวมถึงการปรับปรุงแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และมีธรรมาภิบาล

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและการเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๖ ด้าน จึงได้มีการสรุปประเด็นสาระสำคัญออกมาจัดทำรายละเอียดเป็นแผนแม่บทหลักรวม ๒๓ เล่ม แผนแม่บทในแต่ละเล่มนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลฐาน (baseline data) การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติในแต่ละด้าน รวมทั้งเป้าหมายในภาพรวม (ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย) ที่ต้องการบรรลุ โดยแยกออกตามช่วงระยะเวลาต่างๆ

แผนระดับที่ ๒ : คือ แผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและการถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ทั้งนี้ในแผนระดับที่ ๒ จะประกอบด้วยแผนหลัก ๓ แผน อันได้แก่

(๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ” เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ชาติตามนัยของพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓

โดยเป็นแผนที่กำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องและประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดความสับสน โดยการกำหนดค่าเป้าหมาย แบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ห้วงการพัฒนาห้วงละ ๕ ปี

การขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นเสมือนภารกิจการเดินทางไกล (long journey) ที่ต้องใช้ระยะเวลาอย่างน้อย ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่หลงทางจึงได้มีการกำหนดสิ่งที่จะต้องบรรลุไว้เป็นระยะ รวม ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี กล่าวคือ ช่วงระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ช่วงระยะที่สอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ช่วงระยะที่สาม (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) และช่วงระยะสุดท้าย (พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐) อันเปรียบเสมือนหลักกิโลเมตรของถนน (milestone) เพื่อบอกให้เห็นถึงความก้าวหน้าใกล้ - ไกล ของการเดินทางไปสู่เป้าหมายปลายทางแผนแม่บทในแต่ละเล่มนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลฐาน (baseline data) การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติในแต่ละด้าน รวมทั้งเป้าหมายในภาพรวม (ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย) ที่ต้องการ

บรรลุ โดยแยกออกตามช่วงระยะเวลาต่างๆ สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

(๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต การพัฒนาเป็นองค์กรรวมและการสร้างระบบนิเวศให้อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยเน้นการสร้างรากฐานของอุตสาหกรรมและบริการ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งด้านบุคลากร การสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ และการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น สร้างมูลค่าเพิ่ม ในระยะต่อไปจะเป็นการสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตได้เติบโตด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมของตนเอง ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

(๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ให้ความสำคัญจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลกจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ มุ่งเน้นนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว และมุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวในสาขาที่มีศักยภาพแต่ยังคงรักษาจุดเด่นของประเทศด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทยตลอดจนให้คุณค่ากับสิ่งแวดล้อมไว้ได้ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะ ๒๐ ปี ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องวางรากฐานด้านการท่องเที่ยวที่เน้นมาตรฐานและคุณภาพระดับสากลสิ่งสำคัญที่สุดคือการสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความปลอดภัยและไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบแล้วจึงกระจายการท่องเที่ยวทั้งในมิติของพื้นที่และรายได้สู่ชุมชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย

(๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและ SMEs การขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” ที่ก้าวทันและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ มีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต และความเข้มแข็งของผู้ประกอบการจะช่วยให้ประเทศสามารถแข่งขันในระดับเวทีการค้าโลกได้ โดยผู้ประกอบการยุคใหม่จะต้องมีทักษะแห่งอนาคตที่มีความพร้อมทางด้านทัศนคติทักษะความสามารถ และความรู้สำหรับการรับมือกับการแข่งขันที่จะรุนแรงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ได้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ จะเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการยุคใหม่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็งและเป็นกลไกสำคัญในการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย

(๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือ

สังคมพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้อง มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดี ของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ รวมทั้งอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

(๒) แผนการปฏิรูปประเทศ เป็นแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศตามนัยของ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเป็นแผนที่มุ่งเน้น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิถี และกระบวนการ หรือกลไก หรือกฎระเบียบ ในห้วงระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้รากฐานการพัฒนา มีความมั่นคงเหมาะสม และสมควรกับบริบทประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนา ศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน หรือแรงงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา องค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ปัจจุบันการสร้างและผลิต กำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยังไม่เพียงพอนอกจากนี้ โครงสร้างประชากรไทย ที่เข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ขณะที่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสาธารณสุข ส่งผลให้คนมีอายุยืนมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงาน ผู้สูงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาทักษะกำลังคนที่จะออกจากระบบ การศึกษามาแล้วเพื่อยกระดับความสามารถในการประกอบอาชีพเดิม และสร้างโอกาสในการประกอบ อาชีพอื่นๆ ที่สอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในแผนการปฏิรูป ประเทศด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เป็น “กำลังคน” ที่มีศักยภาพสามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจได้อีกทางหนึ่ง

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องในแต่ละห้วงระยะเวลา ๕ ปี ซึ่งต้องสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติแนวนโยบายแห่งรัฐ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมีการบูรณาการ การดำเนินการร่วมกัน และมุ่งตอบสนองความเป็นอยู่ที่มีความผาสุกและยั่งยืนของประชาชนทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค โดยจะเป็นแผนชี้้นำประเด็นการพัฒนาที่จะต้องให้ความสำคัญในห้วงระยะเวลา ๕ ปีนั้น โดยปัจจุบัน กำลังเข้าสู่การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

อาจกล่าวได้ว่าในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาในทุกมิติการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึง การเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ นอกจากนี้หมุดหมายที่ ๑๒ ยังมีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมายประเทศไทยมีขีดความสามารถ ในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิต ในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมายสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ

โดยสรุป คือ ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแผนที่กำหนดทิศทางในระดับสูงสุดของประเทศ หรือถือว่าเป็นแผนระดับที่ ๑ ส่วนแผนแม่บทนั้นถือว่าเป็นแผนระดับที่ ๒ เพราะจะครอบคลุมแผนปฏิบัติ ราชการ (หรือแผนปฏิบัติงาน) และโครงการสำคัญ (Flagship Project) ทั้งหมดของทุกส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐทุกประเภท ซึ่งถือว่าเป็นแผนระดับที่ ๓ และจะใช้สำหรับเป็นค่าของงบประมาณ ประจำปีต่อไป

ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนความมั่นคงและแผนการปฏิรูปประเทศ จะมีลักษณะเป็นแผนชี้แนะ (Indicative Plan) อันจะเป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ และ/หรือปรับเป้าหมายของแผนแม่บทและแผนแม่บทย่อย ให้สอดคล้องสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้นโยบายของรัฐบาลหรือคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภาจะเป็นการวางกรอบแนวทาง และการเน้นให้ความสำคัญเร่งด่วนกับปัญหาหรือประเด็นบางเรื่องเป็นพิเศษแต่ทั้งนี้ก็ต้องมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นไปตามเงื่อนไขของ บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนระดับที่ ๓ คือ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็น การพัฒนาของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ เป็นแผนเชิงปฏิบัติที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อบรรลุภารกิจของหน่วยงานหรือประเด็นปัญหาเฉพาะด้านและสนับสนุนการดำเนินงานของแผน ระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ผู้การปฏิบัติโดยต้องสามารถส่งผลต่อการบรรลุผลลัพธ์เป้าหมาย ของแผนระดับที่ ๒ โดยเฉพาะแผนแม่บทฯ อย่างน้อย ๑ ประเด็น และต้องส่งผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) คือ หลักในการดำเนินการและปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้เป็นแนวทางจัดทำโครงการ/การดำเนินงาน การดำเนินงาน รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโครงการ/การดำเนินงานให้ส่งผลต่อการบรรลุผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูลทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบ สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนาของประเทศคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนของกองทุนทั้ง ๓ แผน อันได้แก่ แผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

บทสรุป

กระบวนการทบทวน เพื่อประเมินด้านบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ พบว่ากระบวนการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านนั้น เริ่มตั้งแต่การทบทวน การดำเนินงาน บริบทต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง เป้าหมาย และผลการดำเนินงาน ประกอบการกำหนดทิศทางการ ดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

บริบทต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ผลการทบทวนพบว่า สภาพแวดล้อมระดับโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผันผวน การชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันมากขึ้น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ข้อจำกัด ด้านทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรมและการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ส่งผลให้ประเทศไทย ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” พัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ของประเทศด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผลการทบทวน เป้าหมายของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะคงแนวคิดในการผลักดันให้สถานประกอบการและกำลังแรงงาน เข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ตารางที่ ๒-๗ ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	
(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๕. การท่องเที่ยว
แผนการปฏิรูปประเทศ	๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	๑๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๓. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่	
แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร	
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	นโยบายหลัก การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย	นโยบายเร่งด่วน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔)	ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	๒. มิติด้านประสิทธิภาพ
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๔. มิติด้านความพร้อมรับผิด	๓. มิติด้านประสิทธิผล
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)		๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต

ตารางที่ ๒-๘ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ กับประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยงกับแผน													การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน				
	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนการปฏิรูปประเทศ	คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)				
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	X		X	X	X		X	X	X		X		X	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถ	X	X		
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	X			
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X		บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	X			

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยงกับแผน													การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน			
	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนการปฏิรูปประเทศ	คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)				
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	X	X	X	X	X				X	X	X		พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	X		X	
													การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	X		X	
ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	X	X	X		X	X		X		X	X	X	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	X	X		
													พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	X	X		

ตารางที่ ๒-๙ สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)			
ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	<ul style="list-style-type: none"> - ความได้เปรียบเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี มาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรม - เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ โดยการพัฒนาคนรุ่นใหม่ และการปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด 		
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม เป็นนักคิด เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ - มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน และระดับกระทรวง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 	
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง ในการประสานประโยชน์ ประสานความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานไทยให้มีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงระบบงานสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย - พัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและ/หรือ ระหว่างกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อผู้มาใช้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี - ปลุกฝังหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรของรัฐ เพื่อลดปัญหาทุจริต ในรูปแบบต่างๆ

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ			
ประเด็นอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง	- ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทาง การแพทย์ - มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของ ไทยให้ดีขึ้น โดยยกระดับความสามารถ ของผู้ผลิต	
ประเด็นการท่องเที่ยว	- ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น - พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศ		
ประเด็นผู้ประกอบการ SMEs	- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการในทุกกระดับ		
ประเด็นการพัฒนา ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต	- ให้ความสำคัญกับแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		
ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์	- คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย - ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาค การผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างอนาคต		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิรูปประเทศ			
การสร้างแรงงานคุณภาพ และเชื่อมโยงแรงงานสู่ ตลาดอย่างครบวงจร	- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ		
คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี			
การพัฒนาเศรษฐกิจและ ความสามารถในการ แข่งขันของไทย	- องค์กรมีขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
การยกระดับศักยภาพ ของแรงงานไทย	- พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน รองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง	
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน			
เรียนรู้พฤติกรรม ประชาชน เพื่อ ปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล	- เกิดความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการมากขึ้น	- เปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการเป็น ดิจิทัลมากขึ้น ยกเลิกระบบกระดาษ ที่ไม่จำเป็น	
ยกระดับการส่งมอบ บริการดิจิทัลสู่ประชาชน			- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดิจิทัลอย่างแท้จริง
การพัฒนาเพื่อการแปลง รูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	- มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐาน ในการตัดสินใจของผู้บริการ - เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในการบูรณาการ กระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น	- มีการแปรรูปกระบวนการงานที่ข้ามผ่าน ขอบเขตทางกายภาพ และดิจิทัลมากขึ้น	- บุคคลมีค่านิยมในการทำงานผ่าน เทคโนโลยีดิจิทัล

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การพัฒนาองค์กรให้มี สมรรถนะสูงและทันสมัย	- มีกรอบแนวทางเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มุ่งสู่องค์กร ดิจิทัล		
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน			
การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด - สถานประกอบการมีความเข้าใจในการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานของตน - แรงงานมีผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือ ที่สามารถแข่งขันในเวทีโลก		
การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อบูรณาการ สารสนเทศที่ทันสมัยและ มีเสถียรภาพ		- ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและบูรณาการ เพื่อการเข้าถึง และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ	
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐			
พัฒนาและยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล	- สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต	- พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม เข้าถึง	
พัฒนาระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงานรองรับ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง	- ยกระดับฝีมือแรงงาน/พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาด		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการบริการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย นำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล - พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ 	
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	- มุ่งเน้นการเพิ่ม Labor Productivity หรือผลิตภาพแรงงาน ที่สามารถวัดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการอย่างเป็นรูปธรรม		
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	- ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการกิจการเข้ามาใช้บริการของกองทุน		- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในงานของตน ให้ทำงานแบบมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล
บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	ศึกษาหาความคุ้มค่าของการพัฒนาแรงงานฝีมือ โดยพิจารณาจากผลิตภาพแรงงาน เพื่อนำไปสู่ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		

ตารางที่ ๒-๑๐ แสดงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)			
แผนระดับ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
	เป้าหมาย : ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น	เป้าหมาย : สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต	เป้าหมาย : ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส



แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ ผลิตภาพการผลิตของอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> อุตสาหกรรมชีวภาพ <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย อุตสาหกรรมชีวภาพ มีการขยายตัวมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวดีขึ้น แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> ผู้ประกอบการในทุกระดับเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การขยายตัวของวิสาหกิจเริ่มต้นในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราขยายตัวจำนวนการก่อตั้งวิสาหกิจเริ่มต้น ขยายตัวร้อยละ ๑๕ 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น โดยเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างอนาคต ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> สร้างและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและความพร้อม เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หัวข้อที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ค่าเป้าหมายขยายตัว ร้อยละ ๑๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม จากวัตถุดิบชีวภาพที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและสร้าง เศรษฐกิจฐานชีวภาพยุคใหม่ ทั้งระบบอย่างครบวงจร</p> <p>๒. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม ของเศรษฐกิจสีเขียวจาก นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรชีวภาพ อย่างยั่งยืน</p> <p>๓. พัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ อย่างบูรณาการตลอดห่วงโซ่มูลค่าและเชื่อมโยงกับ อุตสาหกรรมและบริการ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ ด้านเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพ โดยการพัฒนากำลังคน ให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อน</p>	<p>เพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้อยู่ที่ ร้อยละ ๑๐</p> <p>๒. เมืองและชุมชนที่มีศักยภาพ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่จำนวนเมืองและชุมชน ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม อยู่ที่ ๑๕ เมือง</p> <p>๓. สินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมได้รับการขึ้น ทะเบียนเป็นทรัพย์สินทางปัญญา เพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ / ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราการขยายตัว ของสินค้าและบริการการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญาขยายตัว ร้อยละ ๗</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p>	<p>๒. ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ดิจิทัล คีชี้น โดยเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้เครื่องมือเทคนิคดิจิทัล อยู่ที่อันดับที่ ๑ ใน ๓๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ โดยวางรากฐานการศึกษา ทั้งในและนอกระบบให้กับเยาวชน รุ่นใหม่ให้มีทักษะและจิตวิญญาณ ในการประกอบธุรกิจ</p> <p>๒. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ ในทุกระดับให้มีจิตวิญญาณของการ เป็นผู้ประกอบการขับเคลื่อนธุรกิจ ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่า ให้กับสินค้าและบริการ</p> <p>๓. พัฒนาวิสาหกิจเริ่มต้น โดยการ ส่งเสริมให้ต่อยอดแนวความคิด สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการสร้างธุรกิจ</p>	<p>ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ดัชนีครอบครัวยุโรป อยู่ที่ร้อยละ ๘๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สร้างความกินดีอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย สร้างครอบครัวให้เหมาะสมกับโลกในศตวรรษที่ ๒๑</p> <p>๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน</p> <p>๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการ ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างภาคีการพัฒนาต่างๆ โดยการเชื่อมโยง ข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาด้าน สุขภาพอื่นๆ</p> <p>๒. <u>การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ จนถึงปฐมวัย</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. เด็กเกิดมาอย่างมีคุณภาพมีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>		<p>กำลังคนของประเทศ</p> <p>แบบบูรณาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เป้าหมาย <p>๑. มีระบบการพัฒนา กำลังแรงงานตลอด ช่วงชีวิตและการคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ แบบบูรณาการ</p> <p>กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕</p> <p>การบริหารจัดการ</p> <p>ศักยภาพบุคลากร</p> <p>ของประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เป้าหมาย <p>๑. หน่วยงานภาครัฐ มีสมรรถนะในระดับ ที่สามารถขับเคลื่อน ประเด็นการพัฒนาใหม่ฯ บนพื้นฐานของการ มีระบบบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ประชาชนทุกภาคส่วน ได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะใหม่ๆ รวมถึง</p>

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
<p>เศรษฐกิจชีวภาพในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๕. สร้างโอกาสขยายช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๖. มีการประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของระบบนิเวศที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>๒. อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>อุตสาหกรรมและการบริการการแพทย์โดย</p> <p>ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>ค่าเป้าหมายขยายตัว ร้อยละ ๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์แบบบูรณาการควบคู่ไปกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในห่วงโซ่มูลค่า</p> <p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์</p>	<p>๑. สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการบนฐานของทุนทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น</p> <p>๒. พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๓. เสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานการท่องเที่ยว</p> <p>๔. ส่งเสริมการจดทะเบียนการค้า การใช้ทรัพย์สินทางปัญญาและภูมิปัญญาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และการเป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภูมิภาค</p> <p>๕. ส่งเสริมการตลาด การท่องเที่ยว โดยการนำเอาเอกลักษณ์</p>	<p>๔. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปรับรูปแบบธุรกิจใหม่โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับวิถีการค้าเน้นธุรกิจตลอดกระบวนการมากขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายของผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้เข้มแข็ง</p> <p>๒. การสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <p>๑. สินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่เฉลี่ยต่อปีเพิ่มขึ้นโดยเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราการขยายตัวของสินเชื่อรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่ที่ร้อยละ ๑๐</p> <p>๒. มูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุนของกิจการที่เริ่มตั้งต้นและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้นโดยที่เป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรามูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุนของกิจการที่เริ่มตั้งต้น</p>	<p>คือ ดัชนีพัฒนาการเด็กสมัยต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p>- แนวทางในการพัฒนา</p> <p>๑. จัดให้มีการเตรียมความพร้อม ทั้งสุขภาพ เจตคติ ความรู้ และทักษะให้แก่ พ่อ แม่ ก่อนการตั้งครรภ์</p> <p>๒. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพที่ดีและสมวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลทุกระดับและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ</p> <p>๓. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีการพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน โดยการพัฒนาหลักสูตรการสอนและปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เน้นการพัฒนาทักษะสำคัญด้านต่างๆ</p> <p>๓. การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง</p>		<p>การสร้างตลาดงานใหม่ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ</p> <p>๓. เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย</p>	

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีคุณค่า มีมูลค่าสูง โดยส่งเสริมการนำผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้ในประเทศ</p> <p>๔. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพในทุกระดับทั้งในภาคอุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์</p> <p>๕. ยกกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์และการให้บริการทางการแพทย์ให้เทียบเท่าระดับสากล</p> <p>๖. ขยายช่องทางตลาดทั้งในและต่างประเทศเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศ</p>	<p>ของประเทศและของแต่ละท้องถิ่นให้เป็นที่เข้าใจในเวทีโลกผ่านสื่อสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางสื่อต่างๆ</p> <p>๒. <u>การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราขยายตัวของรายได้ อยู่ที่ ร้อยละ ๕</p> <p>๒. การเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดประชุมนานาชาติของไทย โดยมีเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ๑ ใน ๒๐ ของอันดับของไทยในการเป็นจุดหมายปลายทางการจัดประชุมนานาชาติตามดัชนี ICCA</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p>	<p>ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขยายตัวร้อยละ ๑๒</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ส่งเสริมการจัดการแหล่งทุนและพัฒนาช่องทางเข้าถึงแหล่งทุนที่เป็นนวัตกรรมรูปแบบใหม่ๆ</p> <p>ครอบคลุมวงธุรกิจที่มีความหลากหลายและน่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินและการบริหารความเสี่ยงเพื่อตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม</p> <p>๓. พัฒนาระบบประเมินมูลค่าทรัพย์สินในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นหลักประกันทางธุรกิจในการขอสินเชื่อของผู้ประกอบการ</p> <p>๔. พัฒนาระบบประเมินความน่าเชื่อถือทางเครดิต และระบบการรู้จักลูกค้าที่สะดวกมากขึ้น โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลทั้งที่เป็นการเงินและไม่ใช้การเงิน</p>	<p>มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิต</p> <p>ดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คือคะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. จัดให้มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>๒. จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิต และวางแผนการเงินตลอดจนทักษะที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>๓. อุตสาหกรรมและ บริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ - เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. อุตสาหกรรมและบริการ เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ มีการ ขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยค่า เป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขยายตัวร้อยละ ๕</p> <p>๒. ความสามารถในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจของดิจิทัลไทย ดีขึ้น โดยค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ติดอันดับ ๑ ใน ๓๐ ของ Digital Evolution Index ของไทย</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับความสามารถ ของผู้ผลิต ผู้พัฒนาและ ผู้ออกแบบและสร้างระบบ ของไทย ให้มีความสามารถ ในการแข่งขันในด้านต่างๆ ได้มากขึ้น</p>	<p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ สิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจให้มีความพร้อม สำหรับการเดินทางเพื่อประกอบ ธุรกิจ</p> <p>๒. สนับสนุนมาตรการเพื่อสร้าง แรงจูงใจและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว เชิงธุรกิจรวมทั้งสร้างความพร้อม ของธุรกิจที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่ คุณค่าและระบบนิเวศของการ เดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ</p> <p>๓. ส่งเสริมการตลาดและสนับสนุน การเป็นเจ้าของกิจการในระดับ นานาชาติ</p> <p>๓. <u>การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ</u> <u>ความงามและแพทย์แผนไทย</u> - เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์ แผนไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้ร้อยละ ๘</p>	<p>๕. สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน เข้าถึงบริการทางการเงินด้วยต้นทุน ที่เหมาะสม โดยนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาช่วยเพิ่มความสะดวก ในการเข้าถึงบริการทางการเงิน</p> <p>๖. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบ การเงินทั้งตลาดเงิน ตลาดทุน และ การประกันภัย รวมทั้งส่งเสริม การแข่งขันรวมทั้งการส่งเสริม การแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง ผู้ให้บริการทางการเงินด้านต่างๆ</p> <p>๓. <u>การสร้างโอกาสเข้าถึงตลาด</u> - เป้าหมายย่อย</p> <p>๑. มูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของประเทศเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่การขยายตัว ของมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม เพิ่มขึ้น ๑ เท่า</p> <p>๒. ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าระหว่างประเทศ ของประเทศไทยดีขึ้น โดยเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>๔. <u>การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยทำงาน</u> - เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของ โครงสร้างอาชีพ และความต้องการของ ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นโดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายอยู่ที่ ผลผลิตภาพแรงงานต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒.๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะ ของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและ ความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยี สมัยใหม่เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและ ผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ</p> <p>๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและ ทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคง และหลักประกันของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>๒. ผลิตและพัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และ ผู้ให้บริการในภาคส่วนต่างๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>๓. สร้างความตระหนักรู้ และสนับสนุนการลงทุน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>๔. สร้างโอกาสและขยาย ช่องทางการตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการลงทุนใน อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ทั้งใน ประเทศและจากต่างประเทศ</p> <p>๔. อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการ พัฒนาระบบคมนาคม - เป้าหมายแผนย่อย ๑. ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง การซ่อมบำรุงอากาศยาน ในภูมิภาคโดยเฉพาะอากาศยาน</p>	<p>๒. อันดับด้านรายได้ของการ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของ ประเทศไทย โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คือ อันดับด้านรายได้ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ของประเทศไทย โดย Global Wellness Institute อยู่ที่อันดับ ๑๐</p> <p>๓. สถานประกอบการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และบริการทางการแพทย์ได้รับ มาตรฐานเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ที่ได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗ - แนวทางการพัฒนา ๑. ยกระดับคุณภาพการให้บริการ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้ได้ มาตรฐานระดับสากลทั้งคุณภาพ ของสถานประกอบการและ</p>	<p>พิจารณาจากอันดับที่ ๑ ใน ๕ ของความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าระหว่างประเทศโดย IMD</p> <p>๓. การขยายตัวการส่งออก ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะต้องมีส่วน การส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมต่อการส่งออกรวม ของประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ - แนวทางการพัฒนา ๑. สนับสนุนผู้ประกอบการให้มี สินค้าและบริการที่มีอัตลักษณ์และ ตราสินค้าที่เด่นชัดให้ความสำคัญ กับการผลิตโดยใช้ตลาดนำที่คำนึงถึง ความต้องการของตลาดโดยเฉพาะ ตลาดที่มีมูลค่าสูง ๒. สร้างและพัฒนาตลาดในประเทศ สำหรับสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของ คนรุ่นใหม่ ๓. ส่งเสริมผู้ประกอบการในทุก ระดับรวมถึงเกษตรกรและวิสาหกิจ</p>	<p>ให้กับวัยทำงาน ผ่านระบบการคุ้มครองทาง สังคมและการส่งเสริมการออม</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และ สามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์ งานใหม่ๆ และมีโอกาส และทางเลือกทำงาน และสร้างงาน</p> <p>๕. การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ - เป้าหมายแผนย่อย ๑. ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ในชีวิต มีทักษะในการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนา ตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น โดยมี เป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ผู้สูงอายุ มีศักยภาพและมีรายได้ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพา ตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลัง สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและ ประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทาง การเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการ จ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุตลอดจน</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>รุ่นใหม่ โดยมีค่าเป้าหมายคือส่วนแบ่งการตลาดในภาคเอเชียแปซิฟิก ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ร้อยละ ๑</p> <p>๒. ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานสูงชั้น (Tier) โดยมีค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ Tier ๓ - แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ผลักดันการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ พลังงานไฮโดรเจน และพลังงานอื่นๆ</p> <p>๒. สนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการสายการบินของประเทศด้านการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า</p> <p>๓. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยานโดยสนับสนุน</p>	<p>คุณภาพของผู้ให้บริการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ</p> <p>๒. สร้างสรรค์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพรูปแบบใหม่บนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีศักยภาพในการบำบัด พื้นฟู รักษาสุขภาพโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและเอกลักษณ์ความเป็นไทยในการให้บริการ</p> <p>๓. พัฒนาระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ด้านแพทย์แผนไทยให้มีมาตรฐานระดับสากลและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์</p> <p>๔. ส่งเสริมตลาดการท่องเที่ยวทางการแพทย์ที่ไทยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อสร้างการรับรู้อย่างแพร่หลายในตลาดกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตลาดที่มีความสนใจเฉพาะด้าน</p> <p>๕. <u>การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p>	<p>ชุมชนในการขยายช่องทางตลาดผ่านสื่อแบบดั้งเดิมและแบบอินเตอร์เน็ต โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงและขยายช่องทางตลาดทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๔. สร้างความพร้อมของผู้ประกอบการในการออกไปลงทุนยังต่างประเทศทั้งในด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับตลาด ภาษา และวัฒนธรรม</p> <p>เครือข่ายพันธมิตรการค้า การลงทุน ฯลฯ</p> <p>๔. <u>การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. อุดหนุนนโยบายของภาครัฐที่มีต่อวิสาหกิจและผู้ประกอบการด้านการสนับสนุนและความสอดคล้องของนโยบายดีขึ้น โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตั้งเป้าหมายไว้ที่อันดับ ๑๒</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p>	<p>ทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต</p> <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ทั้งระบบขนส่งสาธารณะ อาคารสถานที่ พื้นที่สาธารณะ และที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มในสังคม</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ให้มีการจัดตั้งนิคม ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน ๔. สนับสนุนให้มีกลไก ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา อุตสาหกรรมระบบราง ๕. อุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ - เป้าหมายแผนย่อย ๑. อุตสาหกรรมความมั่นคง ของประเทศมีการขยายตัว เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ ขยายตัวร้อยละ ๕ ๒. การส่งออกของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ เพิ่มขึ้นโดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขยายตัวอยู่ที่ ร้อยละ ๕ - แนวทางการพัฒนา ๑. สนับสนุนผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมความมั่นคงของ ประเทศตามระดับความสามารถ</p>	<p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยวสำราญ ทางน้ำเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ อัตราการขยายตัวของรายได้ เท่ากับ ร้อยละ ๗ ๒. การขยายตัวของท่าเรือ ท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ จำนวนท่าเรือท่องเที่ยว ในประเทศไทย ๔ ท่าเรือ - แนวทางพัฒนา ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวให้ เชื่อมโยงกับเส้นทางการท่องเที่ยว ทางทะเล ชายฝั่ง และลุ่มน้ำสำคัญ เพื่อรองรับการท่องเที่ยว ก่อน ระหว่าง และหลังการโดยสาร ทางเรือสำราญและเรือยอร์ช ๒. ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน สาธารณูปโภคและ สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ท่องเที่ยวทางน้ำ</p>	<p>๑. ส่งเสริมการเข้าถึงและการใช้ ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการสร้าง โอกาสให้ภาคธุรกิจโดยพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ สถิติ ผลการวิจัยและพัฒนา และอื่นๆ ๒. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และ สถาบันวิชาการทั้งในและระหว่าง ประเทศในการส่งเสริมและพัฒนา ผู้ประกอบการร่วมกัน โดยพัฒนา ระบบและศูนย์ผู้ประกอบการ ยุคใหม่แบบครบวงจร และมีประสิทธิภาพ ๓. สนับสนุนให้เกิดพื้นที่ทำงาน ร่วมกัน ทั้งในเชิงกายภาพ และจาก การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสำหรับผู้ประกอบ กิจการทุกระดับ เพื่อลดต้นทุนของ ธุรกิจและเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ ทักษะและนวัตกรรม ที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยทั้งยัง เป็นการเชื่อมต่อธุรกิจระหว่างกัน</p>			

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ทั้งกลุ่มที่มีศักยภาพอยู่แล้ว และกลุ่มวิสาหกิจเริ่มต้น</p> <p>๒. สร้างและพัฒนาบุคลากร สำหรับอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ</p> <p>๓. สนับสนุนการสร้างเครือข่าย และคลัสเตอร์ของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศและ เชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่า ระดับโลก</p> <p>๔. สนับสนุนและเปิดโอกาส ในการแสวงหาช่องทาง การตลาดใหม่ทั้งภายใน และต่างประเทศ</p> <p>๖. <u>การพัฒนาระบบนิเวศ อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. แรงงานไทยมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยค่าเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับที่ ๕๕ ของอันดับ</p>	<p>๓. พัฒนาและปรับปรุงปัจจัย สนับสนุนการท่องเที่ยวทางน้ำ ในทุกมิติ</p> <p>๔. การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ความพร้อมของอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวทางน้ำ</p> <p>๕. <u>การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. ประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อ การเดินทางของนักท่องเที่ยว ในภูมิภาคอาเซียน โดยมีเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติที่เดินทางผ่านพรมแดน ระหว่างประเทศไทยกับประเทศ สมาชิกอาเซียน ขยายตัวร้อยละ ๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว ที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ ในภูมิภาค</p> <p>๒. อำนวยความสะดวกในการ เดินทางระหว่างประเทศโดยการ พัฒนาและยกระดับพิธีผ่านแดน</p>	<p>๔. สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการ สามารถเข้าถึงตลาดจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐได้มากขึ้น โดยส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการนำสินค้าและ บริการมาขึ้นบัญชีนวัตกรรมไทย</p> <p>๕. ยกระดับการบริการและโครงสร้าง พื้นฐานทางคุณภาพดำเนินการเชิงรุก เพื่อแก้จุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็ง ของระบบนวัตกรรมไทย</p> <p>๖. พัฒนาระบบเตือนภัยทาง เศรษฐกิจ การเงินและการค้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรม การเคลื่อนย้ายทุนและ แรงงาน และรูปแบบการค้า รวมทั้ง มาตรการกีดกันการค้ารูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชน มีเครื่องมือที่พร้อมในการ บริหารความเสี่ยง</p>			

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ขีดความสามารถ ด้านประสิทธิภาพแรงงาน</p> <p>๒. ประเทศไทยมีความสามารถ ในการแข่งขันด้านดิจิทัลในด้าน ความพร้อมในอนาคตดีขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับที่ ๔๐ ของอันดับ ขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านดิจิทัลในด้านความพร้อม ในอนาคต</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพ การผลิตของอุตสาหกรรม และบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่า</p> <p>๒. กำหนดให้มีการทำการ คาดการณ์เทคโนโลยี ในอนาคตทั้งในภาพรวม และรายสาขา</p> <p>๓. วางแนวทางการผลิต และพัฒนาบุคลากร ภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและ</p>	<p>ของการเดินทางในทุกรูปแบบ อย่างไร้รอยต่อ</p> <p>๓. ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยว ระหว่างประเทศร่วมกันให้สอดคล้อง กับทิศทางและแนวโน้มของตลาด ยุคใหม่โดยใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับพฤติกรรม การท่องเที่ยวรูปแบบใหม่</p> <p>๖. <u>การพัฒนาระบบนิเวศ การท่องเที่ยว</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. นักท่องเที่ยวมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านความปลอดภัยของ นักท่องเที่ยวโดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๖๕</p> <p>๒. โครงการพื้นฐานเพื่อสนับสนุน การท่องเที่ยวมีคุณภาพและ มาตรฐานดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ</p>				

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>บริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมและบริการ</p> <p>๔. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานด้านข้อมูล ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๕. พัฒนาการให้บริการ จดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริม การนำทรัพย์สินทางปัญญา ไปใช้ประโยชน์</p>	<p>ขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบก โดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๔๕</p> <p>๓. การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับขีดความสามารถด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติโดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๑๐๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว และป้องกันผลกระทบอันเกิดจากกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติ รวมถึงคุณภาพมาตรฐานของสินค้า บริการและสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพนักท่องเที่ยว</p>				

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
		<p>๒. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งชายฝั่ง ทะเล เกาะ และหมู่เกาะ แหล่งวัฒนธรรม และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น</p> <p>๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ เพื่อพัฒนาและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีศักยภาพ</p> <p>๔. พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>๕. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีด้านการท่องเที่ยวของไทย ทั้งแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ</p>				

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
		และย่านการค้าที่เชื่อมโยง การท่องเที่ยว ๖. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมในการพัฒนาและบริหาร จัดการ การท่องเที่ยว การพัฒนา ธุรกิจการท่องเที่ยว และการพัฒนา ฐานข้อมูลกลางด้านการท่องเที่ยว				



คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	
<p>นโยบายหลักจำนวน ๑๒ ข้อ</p> <p>นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย</p> <p>เนื้อหาโดยสรุป :</p> <p>เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการค้าเน้นธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึง แหล่งเงินทุนและตลาด สนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบเพื่อให้สามารถแข่งขันและขยายตลาด สู่ต่างประเทศ</p>	<p>นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง</p> <p>นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพแรงงานไทย</p> <p>เนื้อหาโดยสรุป :</p> <p>ยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน</p>



แผนระดับ ๓	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
	<p>แบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียงรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารจัดการ (Citizen Experience Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> รูปแบบการให้บริการได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น ความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับและผู้ให้บริการ ต้นแบบศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ผู้รับบริการทั้งแบบดิจิทัลและสัมผัสแห่งมนุษย์ ต้นแบบการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงานมีบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง กระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีความเข้าใจ และมีความสามารถในการตอบสนองถึงความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง กระทรวงแรงงานมีกระบวนการส่งมอบบริการด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐาน และเป็นไปตามแนวทางของธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่รองรับการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลมากขึ้น มีความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนการเพิ่มขึ้น มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตกายภาพ และดิจิทัลเพิ่มขึ้น มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเพิ่มขึ้น บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ ก้าวสู่การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการเพื่อการดิจิทัลองค์กรของหน่วยงาน และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล 	<p>แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> แรงงานมีผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน <p>แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

แผนระดับ ๓	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
	<p>๓. กระทรวงแรงงานมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการดำเนินงานแบบอัตโนมัติและปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๔. บุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่มประชากรแรงงานและประชาชนทั่วไป มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ และทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทุกปี</p> <p>๕. ประชาชน ธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในการรับบริการสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการของกระทรวง</p> <p>๖. กระทรวงแรงงานมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัลและบริการดิจิทัลที่เป็นเลิศ</p>	



แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ		
บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์		

หมายเหตุ อนึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมไปถึงแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนระดับ ๓ ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำ ซึ่งเมื่อมีการจัดทำเสร็จสิ้นแล้ว จะนำมาใส่ไว้ในแผนระดับ ๓ ที่เชื่อมโยงกันของแผนทั้ง ๓ ระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

บทที่ ๓

ผลการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

๑) ทำการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร หรือการรวบรวมและทบทวนนโยบายยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทราบเงื่อนไขและข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลดังกล่าว เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกระบุประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เหมาะสม กับผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหาร ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเบื้องต้น อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ รวมถึง การได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงพื้นที่ที่เหมาะสม ในการลงภาคสนามทำการเก็บข้อมูลเพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔ คน ประกอบด้วยผู้บริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน (เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจ และการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด และมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓) จัดประชุมการระดมความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๕ ครั้ง โดยแต่ละครั้งมีจำนวน กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๓๐ คน ต่อครั้ง รวมจัดประชุมระดมความคิดเห็น ๕ ครั้ง กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน จุดมุ่งหมายของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อได้เปรียบ ให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอแนะที่ดีและปฏิบัติได้และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุน ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไป ปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

๔) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทางการบริหารโดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดอ่อน จุดแข็งที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็น ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖) จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๗) นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

โดยสามารถจำแนกเป็นผลการดำเนินงานได้ดังนี้

๓.๑) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน ด้านการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒) ระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้งในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งทั้งจากปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓) สรุปผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๔) สรุปประเด็นการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน (เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านดิจิทัล จำแนกออกได้เป็นดังนี้

๑) Big Data

การประยุกต์ใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า รวดเร็ว และเท่าทันเทคโนโลยี การคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐสามารถเชื่อมโยงกันระหว่างกรมหรือระหว่างกรมกับกระทรวง การเชื่อมโยงข้อมูลกับกระทรวงศึกษา กระทรวงแรงงานกรมการปกครอง ฯลฯ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางให้รู้ว่าผู้รับบริการประกอบอาชีพอะไร มีความต้องการพัฒนาไปในทางใด หรือมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร โดยการนำข้อมูลจาก Big Data มาใช้ในการพยากรณ์ความต้องการในอนาคต และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผู้ประกันตน หรือเชื่อมโยงเครือข่ายที่จะทำให้กองทุนประสบความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการประสานเครือข่ายไปแล้ว ๒ กรม คือ กรมการปกครองและกรมพัฒนาธุรกิจการค้า แต่ที่ยังติดขัดอยู่คือการเชื่อมโยงกับกระทรวงศึกษาธิการ

๒) การสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อนำคนมาพัฒนาซอฟต์แวร์และระบบที่ใช้ในการบริหารงาน เช่น ระบบ ERP ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System) ระบบข่าวสารเพื่อการบริหารชั้นสูง (Executive Information System EIS) ซึ่งเป็นการทำให้กองทุนมีคลังข้อมูลกลาง (Data Base) ด้านสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการปล่อยกู้หรือการพัฒนากองทุนได้

- กระบวนการทำงานต่างๆ เช่น ระบบสารสนเทศของผู้ประกอบกิจการ ควรมีการประยุกต์ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือมีการใช้ระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติการ หรือประเมินการทำงานได้อีกทั้งยังช่วยลดการใช้กระดาษได้

- การสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ขององค์กร ควรมีช่องทางติดต่อสื่อสารหรือโต้ตอบกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบ AI หรือการใช้ AI ในการพิจารณาหลักสูตรเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่ายสิ้นเปลือง

- ควรมีการพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ ให้มีความทันสมัยและตอบสนองการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น อายุการใช้งานของคอมพิวเตอร์

๓.๒ ระดมความเห็น จำนวน ๕ ครั้ง

ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ ประกอบด้วยผู้ประกอบการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-Curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ พื้นที่

๓.๒.๑) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมต๋อยสุเทพ ชั้น ๑ โรงแรมแคนทารี ฮิลล์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรค และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ/ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๒๘.๖๐) • อันดับที่ ๒ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติการกิจการด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๒๑.๔๐) • อันดับที่ ๓ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง /กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๑๗.๙๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุกยักซับซ้อน (ร้อยละ ๑๗.๙๐) • อันดับที่ ๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ (ร้อยละ ๑๔.๓๐) • อันดับที่ ๓ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ร้อยละ ๗.๑)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕๓.๖๐) • อันดับที่ ๒ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการของแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม (ร้อยละ ๓๙.๓๐) • อันดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๒๕.๐๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย (ร้อยละ ๒๑.๔๐) • อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๑๔.๓๐) • อันดับที่ ๓ แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๑๐.๗๐)

๓.๒.๒) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม พาโนรามา ๑ ชั้น ๑๔ โรงแรม ดิอิมเมอริลต์ ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๓๓.๓๐) อันดับที่ ๒ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๒๐.๐๐) อันดับที่ ๓ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๐.๐๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุกยักซับซ้อน (ร้อยละ ๓๖.๗๐) อันดับที่ ๒ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ / ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๒๓.๓๐) อันดับที่ ๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๒๐.๐๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕๓.๓๐) อันดับที่ ๒ ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๕๐.๐๐) อันดับที่ ๓ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการของแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม (ร้อยละ ๓๖.๗๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคส่งตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง (ร้อยละ ๔๐.๐๐) อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๓๖.๗๐) อันดับที่ ๓ สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่เป็นที่สนใจการเพิ่มเพิ่มทุนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๒๖.๗๐)

๓.๒.๓) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมท่าวัง ๑ ชั้น ๒ โรงแรม ว่างใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๓๖.๐๐) • อันดับที่ ๒ บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ (ร้อยละ ๒๐.๐๐) • อันดับที่ ๓ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๕.๔๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน (ร้อยละ ๑๐.๗๐) • อันดับที่ ๒ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ / ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๗.๗๐) • อันดับที่ ๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๓.๖๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓๔.๕๐) • อันดับที่ ๒ ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๒๙.๖๐) • อันดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๒๘.๐๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง (ร้อยละ ๒๕.๐๐) • อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๒๓.๑๐) • อันดับที่ ๓ ระบบเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๒๒.๒๐)

๓.๒.๔) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพุมวัน ชั้น ๕ โรงแรม สุณีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๒๕.๐๐) อันดับที่ ๒ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๘.๒๐) อันดับที่ ๓ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๔.๓๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ (ร้อยละ ๑๗.๖๐) อันดับที่ ๒ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ร้อยละ ๑๕.๐๐) อันดับที่ ๓ ระบบบริหารงานองระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่ยากซับซ้อน / ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๑๐.๕๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒๗.๘๐) อันดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจซบเซา ผู้ประกอบกิจการขาดสภาพคล่อง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสนับสนุนการให้กู้ยืม หรือให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น (ร้อยละ ๒๕.๐๐) อันดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๒๐.๐๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง (ร้อยละ ๑๖.๗๐) อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกักองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๓๑.๓๐) อันดับที่ ๓ แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๑๙.๐๐)

๓.๒.๕) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ศรีรัตนะ ชั้น ๒ โรงแรม รัตนชล จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๔๑.๒๐) • อันดับที่ ๒ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๘.๒๐) • อันดับที่ ๓ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๕.๘๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ (ร้อยละ ๒๐.๐๐) • อันดับที่ ๒ ระบบบริหารงานอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการที่พิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่ยากซับซ้อน / ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการกักรับผิดชอบ (ร้อยละ ๑๙.๐๐) • อันดับที่ ๓ ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๑๖.๗๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๔๗.๘๐) • อันดับที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๔๒.๙๐) • อันดับที่ ๓ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๔๐.๙๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ ระบบเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๒๘.๖๐) • อันดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ ๒๓.๘๐) • อันดับที่ ๓ แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๑๘.๒๐)

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ พื้นที่

จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ทั้ง ๕ พื้นที่ (ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก) เป็นภาพรวม โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓-๑ แสดงประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับที่มากที่สุด ๓ อันดับแรก เรียงจากมากไปน้อย

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	๑. ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๑. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๑. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้ยืมสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมยุดหยุนตามธุรกิจ
๒. กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๒. ระบบบริหารงานอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๒. ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น	๒. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๓. บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจ ด้านการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบ กองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เกี่ยวกับภารกิจ รับผิดชอบ	๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระยอง เศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น	๓. สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกักเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย

อนึ่งยังมีประเด็นที่เป็นข้อเสนอนะอื่นๆ ที่น่าสนใจ ในทุกพื้นที่ให้ความเห็นที่ตรงกันคือ เรื่องของการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูล อันเนื่องมาจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจากบุคคลภายนอก/ผู้ประกอบการ ควรให้มีการเข้าถึง และเกิดการรับรู้ข้อมูลให้กับกลุ่มผู้ประกอบการถึงการมีอยู่และประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

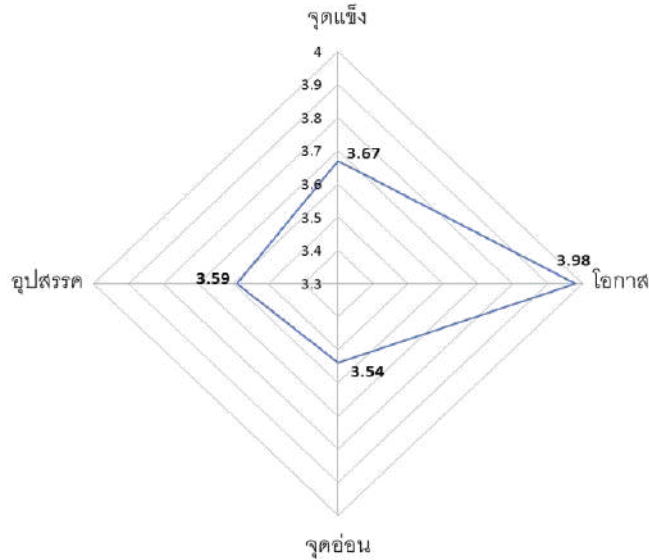
การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ดำเนินการโดยการนำค่าคะแนนจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมระดมความคิดเห็นทั้ง ๕ พื้นที่ จำนวน ๑๕๐ คน ทำการหาค่าเฉลี่ยได้ตามหลักการวิเคราะห์ SWOT และสามารถนำไปวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จนได้ตำแหน่งดังแสดงตามตารางและรูปภาพต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๒ แสดงผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้าน SWOT	ค่าเฉลี่ย
๑. จุดแข็ง	๓.๖๗
๒. จุดอ่อน	๓.๕๔
๓. โอกาส	๓.๙๘
๔. อุปสรรค	๓.๕๙

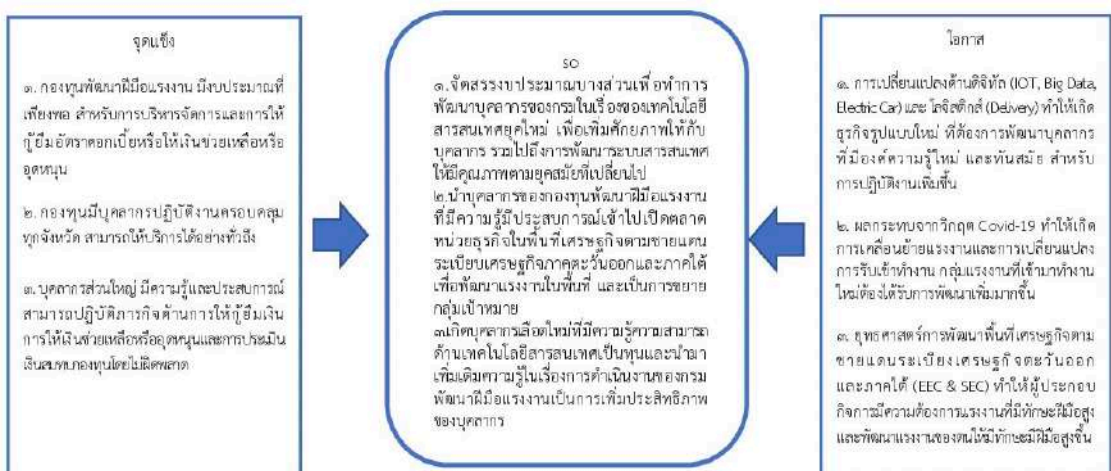
จากผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากคะแนนเฉลี่ยด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ที่รวบรวมได้จากการระดมสมอง ๕ พื้นที่ แสดงให้เห็นดังรูปภาพต่อไปนี้

สรุปตำแหน่งยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๓-๑ แสดงตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พิจารณาจากรูปภาพ พบว่าผลการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ปรากฏว่ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในตำแหน่งที่สมควรจะใช้กลยุทธ์แบบเชิงรุก หรือ SO Strategies ของ TOWS Matrix กล่าวคือเป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส (Strength + Opportunity) เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็ง ที่มีร่วมกับโอกาสจะช่วยให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นไปอีก อาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์ SO Strategies เป็นสถานการณ์ที่ได้เปรียบมากที่สุด



ภาพที่ ๓-๒ แสดงตัวอย่างกลยุทธ์เชิงรุก SO กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ สรุปผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ในการระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง ในพื้นที่ภาคกลางภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-Curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้ข้อเสนอแนะกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ดังนี้

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพในส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- มีงบประมาณในส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- มีการให้คำปรึกษาแนะนำประชาสัมพันธ์สถานประกอบการ
- มีจำนวนบุคลากรและเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน แต่บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้ความสำคัญ

- การพัฒนาระบบดิจิทัลส่งเสริมการใช้บริการของกองทุนระบบสารสนเทศของกองทุนให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
- การส่งเสริมทักษะอาชีพขั้นสูงส่งเสริมสนับสนุนแรงงานให้หลากหลายอาชีพมากขึ้นให้แรงงานมีความรู้ความสามารถ
- การจัดการฝึกอบรมให้แก่แรงงานอย่างเป็นรูปธรรม
- การส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับงานของกรมกับผู้ประกอบการอย่างทั่วถึงและครอบคลุมผู้ประกอบการเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น
- ด้านสิทธิประโยชน์จากกองทุน ควรมีความครอบคลุมและเพิ่มความหลากหลายเพื่อจูงใจผู้ประกอบการ
- ขยายการส่งเสริมศูนย์ทดสอบ ผู้ประกอบการให้มากขึ้น
- เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยนำกองทุนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน
- บุคลากรควรต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่นำมาปฏิบัติให้ตรงกับวัตถุประสงค์เจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐาน
- การบริหารจัดการเงินกองทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานประกอบการ

- การขยายกองทุนอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมแรงงาน ในทุกๆ ด้านเพิ่มโอกาสในการให้ผู้ประกอบกิจการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพิ่มขึ้น

- ยกระดับของอุตสาหกรรมและด้านแรงงาน

- การพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการ ให้มีองค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่

- สร้างความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่กองทุน ตลอดจนพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยี เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อภารกิจของกองทุน

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- พัฒนาระบบการให้บริการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร การเก็บข้อมูล และการติดตาม เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว

- การจัดทำฟังก์ชันให้ผู้ให้บริการสามารถดำเนินการขอเงินช่วยเหลือและอุดหนุนเพื่อสะดวกต่อการติดตามผล

- การเข้าถึงที่ง่ายและครอบคลุมการเข้าถึงผู้ประกอบการให้เข้าใจและเข้ามาใช้บริการของกองทุนให้มากขึ้น

- แผนการใช้เงินในการให้กู้ยืมเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนโครงการให้กู้ยืมเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการ

- แผนพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในผู้ประกอบการ

- การสนับสนุนการเป็นศูนย์ฝึกอบรม/ศูนย์ทดสอบเอกชนมากขึ้น

- การดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน

- แผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

- การนำเงินที่เก็บจากผู้ประกอบการ มาใช้ประโยชน์สูงสุด

- ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบสามารถใช้เงินกองทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- โครงการให้กู้เงินอุดหนุนกับสถานศึกษา เพื่อใช้จัดทดสอบให้กับนักเรียน นักศึกษาก่อนจบการศึกษา

- โครงการสอนระบบงานฝึกอบรมภายในผู้ประกอบการให้เป็นมาตรฐานเมื่อองค์กรมีมาตรฐานในการอบรมภายในองค์กรของตนเองแล้ว จะส่งผลต่อเนื่องมาถึงระบบงานฝึกอบรมที่ต้องยื่นส่งสถาบัน

๓.๔ สรุปประเด็นการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑) ด้านเทคโนโลยี สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อยากให้เกิดขึ้น ได้แก่

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้ภายในและผู้ใช้ภายนอกและผู้บริหารกองทุนและยังรวมถึง การดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุกๆ Platform ทุกภาคส่วนและสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์ในกิจการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ เทคโนโลยีเมตาเวิร์ส (metaverse) ในด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเผยแพร่ และฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมากลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่และการเดินทาง ทั้งนี้ในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของหลักสูตรให้สูงขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ โดยทั่วไป จะมีหลักสูตร ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงไม่ควรมีแค่หลักสูตรระดับต้น เพียงหลักสูตรเดียว รวมไปถึงหลักสูตรที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ให้เพิ่มสูงขึ้นได้ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานในตลาดโลกได้

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลดังกล่าว เพื่อการวิเคราะห์ และการประมวลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจความคิดเห็น ทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย รวมถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของกองทุนหมุนเวียนและมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ/หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒. โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ให้บริการ ได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ๓. โครงการการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัลที่สนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน ๔. โครงการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัล เพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับกองทุน และแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักได้แก่ ๑. แผนงาน/โครงการ ๒. เป้าหมาย ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔. ระยะเวลา ๕. งบประมาณ และ ๖. ผู้รับผิดชอบและองค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่ ๑. การจัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ๒. ตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ครบทุกแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก

๒) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๒) เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศเพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก

- ๑) ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล
- ๒) มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ผลผลิต

- ๑) บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล
- ๒) มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานของระบบ

ผลลัพธ์

- ๑) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒) สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๔) ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- ๖) เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก

- ๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์
- ๓) ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

- กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

โครงการ/กิจกรรม

- โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน

ตารางที่ ๔-๑ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ในการการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง											การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนากิจการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะกรรมการรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	×	×		×	×	×	×			×	×	พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	×	×	×
												การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงด้านดิจิทัล	×	×	×
พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	×	×		×	×	×	×			×	×	ส่งเสริมและสนับสนุนการมีระบบเทคโนโลยี		×	

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง										การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน				
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์													ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนแบบรวมศูนย์ในการอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน		
ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ	×	×		×	×	×	×			×	×	สร้างการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆของกองทุนฯ ในรูปแบบดิจิทัล	×	×	×

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง										การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน				
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล												เพื่อเข้าถึงประชาชน สะดวก ประหยัด ถูกต้อง และรวดเร็ว			

จากข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านแผนดิจิทัล พบว่ามีจุดอ่อนในด้านการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงข้อมูลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดความยุ่งยากของกระบวนการขั้นตอนต่างๆ (ตามรายละเอียดตารางที่ ๔-๑) และจากการแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกับแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ตามรายละเอียดตารางที่ ๔-๒) พบว่าการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุน และการประชาสัมพันธ์กองทุน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔-๒ สรุปผลการวิเคราะห์จุดอ่อนและอุปสรรคจากการรับฟังความคิดเห็น ๕ ภาค

ประเด็นหลัก (จุดอ่อนและอุปสรรค)	ค่าเฉลี่ย					ผลรวม
	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	
๑) การบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๓.๘๖	๔.๑๐	๓.๗๕	๓.๕๓	๓.๘๑	๓.๘๑ (มาก)
๒) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๓.๕๗	๓.๕๓	๓.๒๔	๓.๕๕	๓.๕๒	๓.๔๘ (มาก)
๓) มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชนทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๓.๖๘	๓.๖๗	๓.๓๘	๓.๗๑	๓.๔๐	๓.๕๖ (มาก)
๔) ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๓.๔๖	๓.๖๓	๓.๓๘	๓.๔๑	๓.๕๐	๓.๔๘ (มาก)
๕) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจ	๓.๒๑	๓.๑๗	๓.๓๖	๓.๓๗	๓.๒๒	๓.๒๖ (ปานกลาง)

ประเด็นหลัก (จุดอ่อนและอุปสรรค)	ค่าเฉลี่ย					ผลรวม
	ภาค เหนือ	ภาค กลาง	ภาคใต้	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	
ที่รับผิดชอบ						
๖) ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้งบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง	๓.๘๖	๓.๘๓	๔.๐๐	๓.๙๔	๓.๘๖	๓.๘๖ (มาก)

โดยมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๔ - ๕.๐๐ แผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๓ - ๔.๒๓ แผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๖๒ - ๓.๔๒ แผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๑ แผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

ที่มา : จากคะแนน ๕ ระดับ นำคะแนนสูงสุด (๕) - คะแนนต่ำสุด (๑) = ๐.๘

จากตารางที่ ๔-๓ พบว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในภาพรวมระดับมากต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงได้จัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ และตามประเด็นหลัก โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๓ จัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ

ประเภทกลุ่มโครงการ	แผนงาน/โครงการ	ค่าคะแนนในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ (%)				รวมคะแนน	ลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ
		ความสอดคล้องกับนโยบายต่างๆ (๒๕%)	ความจำเป็นเร่งด่วน (๒๕%)	ตอบสนองภารกิจของกองทุน (๒๕%)	ความพร้อมในการดำเนินงาน (๒๕%)		
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๑
โครงการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัลเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับกองทุนและแผนปฏิบัติการประจำปี	๒. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๕	๒๐	๒๕	๒๕	๙๕ %	๒
โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ	๓. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๕	๒๕	๒๐	๙๐ %	๓

ประเภทกลุ่ม โครงการ	แผนงาน/ โครงการ	ค่าคะแนนในการจัดลำดับความสำคัญของ แผนงาน/โครงการ (%)				รวม คะแนน	ลำดับ ความสำคัญ ของ แผนงาน/ โครงการ
		ความ สอดคล้อง กับ นโยบาย ต่างๆ (๒๕%)	ความ จำเป็น เร่งด่วน (๒๕%)	ตอบสนอง ภารกิจ ของ กองทุน (๒๕%)	ความ พร้อม ในการ ดำเนินงาน (๒๕%)		
โครงการการจัด ให้มีระบบ สารสนเทศและ/ หรือระบบดิจิทัล ที่สนับสนุน การบริหาร จัดการกองทุน	๔. โครงการ จ้างจัดทำ ระบบ สารสนเทศ เพื่อการ ปฏิบัติงาน การเงินและ บัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๔
โครงการสำหรับ ประชาชน/ ผู้ใช้บริการได้รับ ความสะดวก และได้รับ การตอบสนอง ความต้องการ	๕. กิจกรรม ติดตามผล การใช้งาน ระบบ สารสนเทศ กองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๕
โครงการสำหรับ ประชาชน/ ผู้ใช้บริการได้รับ ความสะดวก และได้รับ การตอบสนอง ความต้องการ	๖. โครงการ จ้าง บำรุงรักษา ระบบ สารสนเทศ กองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๖

หมายเหตุ โครงการลำดับที่ ๓ เป็นการศึกษาวางระบบก่อนเริ่มดำเนินโครงการลำดับที่ ๔ และเมื่อ
ดำเนินโครงการลำดับที่ ๔ ต้องมีการติดตามประเมินผล และบำรุงรักษาในโครงการลำดับที่ ๕ และ ๖

ประเด็นในการพิจารณาความสำคัญของโครงการ

- **ความสอดคล้องของนโยบายต่างๆ** หมายถึง ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ต่างๆ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย นโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
- **ความจำเป็นเร่งด่วน** หมายถึง จากการประเมินจุดอ่อน และอุปสรรค ในการดำเนินงานของกองทุนและความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น
- **ตอบสนองภารกิจของกองทุน** หมายถึง เป็นกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป็นไปตามภารกิจหลักและการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- **ความพร้อมในการดำเนินงาน** หมายถึง มีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอในการจัดทำรายละเอียดแผนงาน ขั้นตอน หรือ TOR หรือจำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จก่อนหน้า

โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังรายละเอียดตามตารางที่ ๔-๕

ตารางที่ ๔-๔ กรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินงานแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมหลักสูตร ด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเข้าอบรม หลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	✓	-	-	-	-
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์							
๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียด ของงานจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายละเอียด ของงานจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	✓ ๒๔,๗๐๐	-	-	-	-
๒) โครงการจ้างจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	-	✓ ๑,๐๐๐,๐๐๐	✓ ๙,๐๐๐,๐๐๐	-	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓) กิจกรรมติดตามผล การใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จ ของการติดตามผล การใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	-	-	✓	-	-
๔) โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑) ระดับความสำเร็จ ของการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) ร้อยละของผู้ใช้งาน พึงพอใจระบบอยู่ใน ระดับมากที่สุด	๑) สำเร็จตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒) ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งาน	-	-	-	-	✓ ๑,๑๒๕,๐๐๐
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล							
๑) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑) ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒) ผู้ใช้งานเว็บไซต์ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในการ ใช้งานระดับมากที่สุด	๑) สำเร็จตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒) ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน	✓ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-

ตารางที่ ๔-๕ ฝั่งความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)		
วิสัยทัศน์ : ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน		
พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก ๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ
กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิตีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ
โครงการ/กิจกรรม - กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	โครงการ/กิจกรรม ๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการ/กิจกรรม - โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๓ แผนปฏิบัติการประจำปี

ตารางที่ ๔-๖ ตารางแสดงแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปี

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากร กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับ การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสม ตามลักษณะ การปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ และทักษะดิจิทัล ตามลักษณะ การปฏิบัติงาน	๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากร ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหาร จัดการกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน แบบรวมศูนย์	ผู้บริหารและ บุคลากรมีระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงาน และการบริหาร จัดการกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล	๑. กิจกรรมจัดทำรายละเอียด ของงานจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายละเอียดของงานจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือ ระยะเวลา	ผลผลิต จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับ การดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้
			๒. โครงการจ้างจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม แผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการ ภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๓. กิจกรรมติดตามผล การใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการ ติดตามผลการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ตามแผนงาน หรือระยะเวลา	ผลผลิต ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ ผลลัพธ์ รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐
			๔. โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการ บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งาน ระบบมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษา การทำงานระบบ ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล	การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลโครงการ/ กิจกรรม ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน สามารถเข้าถึง ประชาชน ผู้ใช้บริการหรือ กลุ่มเป้าหมายได้ อย่างทั่วถึง และแม่นยำ	เพิ่มช่องทาง การเข้าถึง สื่อประชาสัมพันธ์ ที่หลากหลาย และง่ายต่อการ เข้าถึงผ่านทาง อินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชัน บนโทรศัพท์มือถือ	๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในการใช้งานระดับ มากที่สุด	ผลผลิต เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการจัดทำแล้วเสร็จ ผลลัพธ์ เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๔ รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้สูงขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
- เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะ ที่จำเป็นที่จะสนับสนุน การดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทาง ที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิด และเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรม ดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะ เป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ได้ต่อไป

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

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๓.๒ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนได้

๔.๒ เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น

- ๑) Digital Literacy
- ๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)
- ๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)
- ๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ Cybersecurity Awareness
- ๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)
- ๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data
- ๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)
- ๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)
- ๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)

๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)

๑๑) ธรรมเนียมปฏิบัติข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)

๕.๒ ศีลธรรม

๕.๓ ประเมินผลการอบรม

๕.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน		
๑. แจ้างเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรม	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๒๕	—————→											บพ.				
๒. ศึกษาอบรม			๒๕	—————→											บพ.				
๓. ประเมินผลการอบรม			๒๕														—————→	บพ.	
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน			๒๕														—————→	บพ.	

กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อ

สนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. 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) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนฯ มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบบัญชียังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ

อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีแผนจะดำเนินโครงการดังกล่าวในปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๔,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

รายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายละเอียดจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน		
				๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ รายละเอียดของงานจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ความสำเร็จ ของการจัดทำ รายละเอียด ของงานจัดทำ	ระดับ ๕	๓๐	→											
๒. จัดทำรายละเอียดของงาน จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ระบบ สารสนเทศ เพื่อการ ปฏิบัติงาน การเงินและ		๕๐		→													ลค.	งบ.
๓. รายงานผลการดำเนินงาน ต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	บัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน		๒๐															ลค.	งบ.

โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนฯ มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงิน และรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ - จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือ โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจ หลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๔. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- ๔.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสาร การออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๑ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สิบล้านบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๙.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน			
๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๕	→													ศท.	สพ.		
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดการระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ			๕		→														ศท.	สพ.
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			→													สพ.	-
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕				→												สพ.	-
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐							→									สพ. ศท.	-
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐									→							สพ.	-
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐											→					สพ.	กค.
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๒๐													→	๑,๐๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๑ (๑๐%) ๔๕ วัน	สพ.	ศท.	

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หลัก	สนับสนุน			
๑. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐	→													สพ.	ศท.		
๕,๐๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๒ (๕๐%) ๒๔๐ วัน																				
๒. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐								→								สพ.	ศท.
๒,๐๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๓ (๒๐%) ๒๗๐ วัน																				
๓. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐								→							สพ.	ศท.	
๒,๐๐๐,๐๐๐ งวดที่ ๔ (๒๐%) ๓๐๐ วัน																				
๔. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐									→						สพ.	-	

กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. 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) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๒.๑ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหาร และ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา

๒.๒ ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๕ เป็นต้นมา

๒.๓ ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อติดตามผลการใช้งาน สํารวจความต้องการ ความพึงพอใจ และปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๓ ระบบ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนในด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ระบบงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) ระบบออกไปเสริมจรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

สำรวจผลการใช้งาน ความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ จัดทำแบบสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๓ ระบบ
- ๕.๒ ดำเนินการสำรวจ
- ๕.๓ รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล
- ๕.๔ รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หลัก	สนับสนุน	
๑. จัดทำแบบสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๓ ระบบ	ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๓๐	→													ลค.	
๒. ดำเนินการสำรวจ			๓๐							→							ลค.	ทุกกลุ่มงานฝ่าย/สพร. และสนพ.
๓. รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล			๒๐										→				ลค.	ทุกกลุ่มงานฝ่าย/สพร. และสนพ.
๔. รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐												→	ลค.		

โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๐

๒. ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕

๓. ระบบการกั๊ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้างบำรุงรักษา การทำงานระบบงานสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาในระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ประสงค์ร้าย

๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๙ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหาร สัญญาจ้าง

๕.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๒๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละของผู้ใช้งานพึงพอใจระบบอยู่ในระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	๕	→													ลค.	-		
๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕	→															ลค.	-
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕	→															ลค.	-
๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๕	→	→														ลค.	ศท.
๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕		→														ลค.	-
๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐				→												ลค.	บก./ งบ.
๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง			๕๐							→							ลค.	บก./ งบ.		
๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕														→		ลค.	-

โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๒. หลักการและเหตุผล

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

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในปี ๒๕๖๓ โดยบุคลากรของกรม เพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากแบบสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์พบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ ได้แก่ รูปแบบเมนูในการนำเสนอข้อมูล การเรียงลำดับข่าวสารซับซ้อนทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก อีกทั้งยังมีรูปแบบไม่เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล

ข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และตอบสนองความต้องการต่อผู้เข้าใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์

๕.๑๑ แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุน

๕.๑๒ ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งาน
ระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน	๕	→													ลค.	ศท.		
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ			๕		→														ศท.	สพ.
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			→													ลค.	-
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			→													ลค.	กค.
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐				→												ลค.	-
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			๕							→									ลค.	กค.
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			๕								→								ลค.	กค.
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๕									→							ลค.	

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปี

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน				
๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์			๓๐															ลค.	ศท.		
๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์			๕																ลค.	ศท.	
๑๑. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์			๕																	ลค.	กลุ่ม งาน/ฝ่าย/ สพร.และ สนพ.
๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์			๕																		

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีได้ดำเนินการศึกษาการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร รวบรวม และทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ทราบเงื่อนไข และข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกรายการและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งที่ได้ก็คือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล ผ่านยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด กับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของภาครัฐบาล ต่อมาจึงจัดประชุมการระดมความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอ ข้อเสนอแนะที่ดีและปฏิบัติได้ และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุนให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ และจากข้อมูลต่างๆที่ได้รับ จะนำมาจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอก และจุดด้อย จุดเด่นที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่ง เชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการที่เหมาะสม กับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากนั้นจึงถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการจัดทำร่าง แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และจากการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นจัดพัฒนาแผนเชิงรุกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, BigData, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนา บุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับนโยบาย ของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม เพื่อตอบสนอง

วิสัยทัศน์ “ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน พบข้อสรุปที่สำคัญดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. กองทุนมีแผนดิจิทัลในการสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนและที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารและยกระดับการบริการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
๒. กองทุนมีกลไกอย่างชัดเจนในการดำเนินการส่งเสริมด้านดิจิทัลในการปฏิบัติการทุกมิติ
๓. กองทุนมีงบประมาณในการสนับสนุนและพัฒนาด้านดิจิทัล เช่น การพัฒนาสารสนเทศกองทุนฯ
๔. กองทุนมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัล
๕. กองทุนมีอุปสงค์จากลูกค้า (ผู้ประกอบการ หน่วยงานประกอบกิจการ) ในระดับสูงที่ต้องการระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดอ่อน

ด้านการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงข้อมูลของกองทุน

๑. ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลการเข้าถึงกองทุนการนำเสนอข้อมูลให้กลุ่มผู้ประกอบการได้รับรู้ เจื่อนไซ และการช่วยเหลือยังมีข้อจำกัด
๒. ข้อจำกัดด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้การสื่อสารโครงการให้ผู้ประกอบการอย่างทั่วถึงการสื่อสารระหว่างกองทุนมายังผู้ประกอบการ
๓. กองทุนยังไม่เป็นที่สนใจจากภายนอกและไม่ค่อยมีคนรู้จักอย่างแพร่หลายการเข้าถึงส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการยังเฉพาะเจาะจงอยู่

ด้านเทคโนโลยี

๑. ข้อจำกัดการของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอในการบูรณาการดิจิทัลแบบองค์รวม
๒. ข้อจำกัดจัดทำเอกสารมีความยุ่งยาก ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อลดกระบวนการทำงาน
๓. ข้อจำกัดด้านระบบยังไม่มีมีการเชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างนำเข้าค่าธรรมเนียมของผู้ยื่นประเมินความรู้ความสามารถเข้ากองทุนกับระบบข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถของกรมทำให้เจ้าหน้าที่ต้องนำข้อมูลทั้งสองมาตรวจสอบความถูกต้องแบบ Manual

โอกาสหรือข้อได้เปรียบ

๑. นโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีไทย/โลก
๒. ส่งเสริมอาชีพใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก
๓. ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นทำให้มีความต้องการพัฒนาตัวเอง
๔. โอกาสในการสร้างความเข้มแข็งให้แรงงานมีทักษะมากขึ้น
๕. เพิ่มโอกาสในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการช่วยให้เกิดการพัฒนาคอนอย่างเป็นระบบ

๖. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับ การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๗. จากสถานการณ์วิกฤตโรคระบาด เศรษฐกิจที่ตกต่ำ กองทุนสามารถเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการในการฟื้นฟูการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการกองทุนฯ

๘. ในช่วงการเปลี่ยนแปลงหลังโควิดเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาคน (New Skill, Up Skill) จึงควรดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุก

อุปสรรคหรือข้อเสียเปรียบ

๑. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการปรับตัวที่ไม่สอดคล้องขององค์กรในปัจจุบัน อาทิ เช่น แพลตฟอร์ม กองทุนฯ ระบบสารสนเทศกองทุนฯ ทักษะดิจิทัลของคนในองค์กร

๒. การจัดสรรประโยชน์ของกองทุนฯไม่สอดคล้องกับสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งผลให้ขาดเครือข่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. การจ้างงานเริ่มเป็นระบบสัญญาจ้างทำของ (Outsource) จึงทำให้ลูกจ้างไม่อยู่ในระบบทำให้นายจ้างไม่ต้องรับภาระการจ้างงานส่งผลให้เงินอุดหนุนมีรายรับน้อยลงและลูกจ้างไม่มีสิทธิ์ในการเข้าถึงกองทุนฯ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ผู้ประกอบการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์โควิดและผลกระทบจากสงครามส่งผลให้เศรษฐกิจมีการชะลอตัว ลดการจ้างงาน ทำให้กิจกรรมด้านต่างๆ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานหยุดชั่วคราว

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ได้เห็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรมเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

๕.๒ สรุปผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก

๒) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลัก

๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

๓) ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

โครงการ/กิจกรรม

- โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

หลังจากการกำหนดแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะทำงานได้ดำเนินการพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ รวมทั้งสิ้น ๖ โครงการ ซึ่งนำเสนอรายชื่อโครงการและช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงาน ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕-๑ ตารางสรุปโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ลำดับ	ปีงบประมาณ					ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
๑	✓					๑	๑	๑	กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล
๒	✓					๓	๓	๓	โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓		✓	✓			๒	๒	๒	โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน
๔	✓					๒	๒	๒	กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน
๕			✓			๒	๒	๒	กิจกรรมติดตามผล การใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน
๖					✓	๒	๒	๒	โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน

ตารางที่ ๕-๒ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ในการการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง											การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของประเทศไทย	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	×	×		×	×	×	×			×	×	พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	×	×	×
												การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงด้านดิจิทัล	×	×	×

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง											การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	×	×		×	×	×	×			×	×	ส่งเสริมและสนับสนุนการมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนแบบรวมศูนย์ ในการอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน		×	

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง											การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	นโยบายของคณะรัฐมนตรี	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	×	×		×	×	×	×			×	×	สร้างการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของกองทุนฯ ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อเข้าถึงประชาชน สะดวกประหยัด ถูกต้องและรวดเร็ว	×	×	×

๕.๕ ความเชื่อมโยงของประเด็นสำคัญแต่ละแผนงานตั้งแต่ระดับชาติกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๕-๓ สรุปความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)			
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน		ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์
	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ		
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๕. การท่องเที่ยว	๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
	๑๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		
(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม		๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
แผนการปฏิรูปประเทศ	๓. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่		
	การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร		
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	นโยบายหลัก การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย		นโยบายเร่งด่วน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล		ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	
	ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)	ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)	
แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร		
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน		แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล		ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย
แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่อง ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการเรื่อง ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการเรื่อง ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา		
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	๒. มิติด้านประสิทธิภาพ	๓. มิติด้านประสิทธิผล
	๔. มิติด้านความพร้อมรับผิด		๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต

๕.๖ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งสู่กองทุนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการด้านดิจิทัล ควรมีการดำเนินการดำเนินการต่อไปนี้

- ควรมีการพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่างๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้นรวมถึงความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่างๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงานต่อไป

- อนึ่งในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลารวมไปถึงช่องทางในการสื่อสาร โต้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

- การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้งานและผู้ใช้งานภายนอกและผู้บริหารกองทุนและยังรวมถึง การดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุกๆ Platform ทุกภาคส่วนและสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์ในกิจการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ เทคโนโลยีเมตาเวิร์ส (metaverse) ในด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเผยแพร่ และฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมากลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่และการเดินทาง ทั้งนี้ในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของหลักสูตรให้สูงขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ โดยทั่วไป จะมีหลักสูตร ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ควรมีแค่หลักสูตรระดับต้น เพียงหลักสูตรเดียว รวมถึงหลักสูตรที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ให้เพิ่มสูงขึ้นได้ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานในตลาดโลกได้

**ปัจจัยที่แห่งความสำเร็จในการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไปสู่ภาคปฏิบัติ มีดังนี้**

๑. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

๒. การเสริมสร้างความตระหนักรู้ ให้แก่บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีของไทย/โลก เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และไปสู่การปฏิบัติจริง

๓. ในช่วงการเปลี่ยนแปลงหลังโควิดเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาคน (New Skill, Up Skill) จึงควรดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุก

๔. การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (๒๕๖๕). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (ฉบับสมบูรณ์)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.(กรุงเทพฯ).บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(๒๕๖๔).รวมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(๒๕๖๓). แผนปฏิบัติการ
ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี
๒๕๖๔.(กรุงเทพฯ). กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ.(๒๕๖๕). *License Pocket book การรับรองความรู้
ความสามารถ Occupational Licensing Assessment.*(กรุงเทพฯ).สำนักงานรับรอง
ความรู้ความสามารถ.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล.(๒๕๖๒).การยกระดับทักษะแรงงานไทย:โจทย์
ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก.(ออนไลน์): อ้างอิงมาจาก. [https://www.bot.or.th/Thai/
ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๒๐Feb๒๐๑๙. aspx](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๒๐Feb๒๐๑๙. aspx) [๑๓
พฤษภาคม ๒๕๖๕).
- OECD (2018), *Transformative Technologies and Jobs of the Future, Background
Report for the Canadian G7 Innovation Ministers' Meeting, Montreal,
Canada, 27-28 March 2018*
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Model for Superior
Performance.* NewYork, Wiley.

