



แผนปฏิบัติการ

บริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปี

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีฉบับนี้ นำเสนอหลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์การศึกษา ขั้นตอนการศึกษา ขอบเขตการศึกษาของโครงการ วิธีการและแผนการปฏิบัติงาน และผลการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ สรุปนโยบาย แผนงาน กฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหาร แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี บทสรุป และข้อเสนอแนะสำหรับการนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายชาติ และบริบททางสังคมที่มีความเป็นพลวัต

คณะทำงาน ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้การสนับสนุนข้อมูล สำหรับดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีฉบับนี้ จนเป็นผลสำเร็จ และขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๕

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันแผนปฏิบัติการให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการได้อย่างแท้จริง

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
- ๓) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน
- ๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

- ๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน
- ๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน

ผลผลิต

๑) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ

๒) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบความสำเร็จ

๓) กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลลัพธ์

๑) กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) ผลผลิตภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน

๓) กองทุนมีระบบนิเวศน์ในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน ได้แก่

๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย

- วางระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (แผนพัฒนา, แผนพัฒนารายบุคคล, Training Roadmap)

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

- ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การบริหารอัตรากำลัง ทำได้โดย

- ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

- พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีแนวทางในการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทบาทภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอนาคต ที่ต้องเตรียมความพร้อมประกอบด้วย

๑) การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นให้กองทุนบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตราข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของกองทุน

๒) การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศที่มุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนกำลังคน

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข-ง
สารบัญ	จ-ช
สารบัญตาราง	ช-ญ
สารบัญภาพ	ฎ
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 ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๓
๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๒-๕๙
๒.๒.๑ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)	๒-๕๙
๒.๒.๒ แนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒-๗๔
๒.๒.๓ กรอบหลักเกณฑ์ประเมินทุนหมุนเวียนและภารกิจ/แผนงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๗๖
๒.๓ ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ	๒-๘๓
บทที่ ๓ ผลการศึกษา	๓-๑
๓.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒
๓.๑.๑ การพัฒนาบุคลากร	๓-๓
๓.๑.๒ ระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓-๕
๓.๒ สรุปการระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้งในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓-๕
๓.๒.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	๓-๗

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ ๓	ผลการดำเนินงาน (ต่อ)	
	๓.๒.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง	๓-๙
	๓.๒.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคใต้	๓-๑๒
	๓.๒.๔ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓-๑๕
	๓.๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก	๓-๑๗
	๓.๒.๖ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวม (๕ พื้นที่)	๓-๒๐
๓.๓	วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีในอนาคต	๓-๒๓
	๓.๓.๑ ประเด็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒๓
	๓.๓.๒ ประเด็นเรื่องของ หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒๕
	๓.๓.๓ การกักยืมเงินกองทุน	๓-๒๕
	๓.๓.๔ ความต้องการการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒๖
๓.๔	วิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากการจัดเก็บข้อมูล ผลิตภาพแรงงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒๖
บทที่ ๔	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔-๑
	๔.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔-๑
	๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)	๔-๒
	๔.๓ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๗
	๔.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๙
บทที่ ๕	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๕-๑
	๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๕-๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ (ต่อ)	
๕.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๕-๓
๕.๓ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๕-๕
๕.๔ ตารางสรุปความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กองทุนฯ ป พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กับ แผนระดับชาติกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕-๑๓
๕.๕ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	๕-๑๕
เอกสารอ้างอิง	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑-๑	พื้นที่เป้าหมายในการเก็บข้อมูลประชุมระดมความคิดเห็น	๑-๘
ตารางที่ ๒-๑	เป้าหมายหลักและตัวชี้วัดของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๒-๑๓
ตารางที่ ๒-๒	แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๑๔
ตารางที่ ๒-๓	ประเภทหลักสูตรภายใต้ Singapore Workforce Development Agency (WDA)	๒-๕๒
ตารางที่ ๒-๔	แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒-๗๔
ตารางที่ ๒-๕	แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	๒-๗๖
ตารางที่ ๒-๖	ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๒-๘๑
ตารางที่ ๒-๗	ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒-๙๐
ตารางที่ ๒-๘	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำแนกเป็นรายประเด็น	๒-๙๑
ตารางที่ ๒-๙	แสดงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๒-๙๓
ตารางที่ ๓-๑	แสดงประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๕
ตารางที่ ๓-๒	แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	๓-๗
ตารางที่ ๓-๓	แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	๓-๘
ตารางที่ ๓-๔	แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	๓-๘
ตารางที่ ๓-๕	แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	๓-๙
ตารางที่ ๓-๖	แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง	๓-๑๐
ตารางที่ ๓-๗	แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง	๓-๑๐
ตารางที่ ๓-๘	แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง	๓-๑๑
ตารางที่ ๓-๙	แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง	๓-๑๑
ตารางที่ ๓-๑๐	แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้	๓-๑๓
ตารางที่ ๓-๑๑	แสดงประเด็นจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้	๓-๑๓
ตารางที่ ๓-๑๒	แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้	๓-๑๔
ตารางที่ ๓-๑๓	แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้	๓-๑๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ ๓-๑๔	แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓-๑๕
ตารางที่ ๓-๑๕	แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓-๑๖
ตารางที่ ๓-๑๖	แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓-๑๖
ตารางที่ ๓-๑๗	แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓-๑๗
ตารางที่ ๓-๑๘	แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก	๓-๑๘
ตารางที่ ๓-๑๙	แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก	๓-๑๘
ตารางที่ ๓-๒๐	แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก	๓-๑๙
ตารางที่ ๓-๒๑	แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก	๓-๑๙
ตารางที่ ๓-๒๒	แสดงประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรกเรียงจากมากไปน้อย	๓-๒๐
ตารางที่ ๓-๒๓	แสดงผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒๑
ตารางที่ ๓-๒๔	แสดงข้อมูลสถานประกอบกิจการที่เข้าโครงการวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงาน	๓-๒๗
ตารางที่ ๔-๑	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๓
ตารางที่ ๔-๒	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๕
ตารางที่ ๔-๓	กรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๑๑
ตารางที่ ๔-๔	เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี เดิม และระยะ ๕ ปี ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔-๑๕
ตารางที่ ๔-๕	สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔-๔๗
ตารางที่ ๔-๖	สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๕๐
ตารางที่ ๔-๗	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔-๕๑
ตารางที่ ๔-๘	ตารางแสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔-๕๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ ๕-๑	ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๖
ตารางที่ ๕-๒	แสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๘
ตารางที่ ๕-๓	ตารางแสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕-๙
ตารางที่ ๕-๔	สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕-๑๔

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ ๑-๑	ส่งมอบรายงาน	๑-๔
ภาพที่ ๑-๒	แผนภาพสรุปขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงาน	๑-๑๒
ภาพที่ ๒-๑	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านความสามารถในการแข่งขัน	๒-๖
ภาพที่ ๒-๒	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๒-๘
ภาพที่ ๒-๓	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๒-๑๐
ภาพที่ ๒-๔	ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา ๒๐ ปี	๒-๑๗
ภาพที่ ๒-๕	แสดงกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี	๒-๑๙
ภาพที่ ๒-๖	โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	๒-๔๖
ภาพที่ ๒-๗	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒-๕๘
ภาพที่ ๓-๑	แสดงตำแหน่งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๒๒
ภาพที่ ๓-๒	แสดงผลิตภาพแรงงานจำแนกตามตัวชี้วัด เป็นรายข้อ	๓-๒๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง ที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุน มาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการซึ่งกรมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงินการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี กำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียน เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน และได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการ

ดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำปี ในด้านการเงิน การปฏิบัติการการสนอง ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้น ตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการ สารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียน ได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวน แผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปี นั้นจะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวจะสิ้นสุดในรอบปีบัญชี ๒๕๖๕ และเพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจให้สัมฤทธิ์ผล ตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บท ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นรูปธรรมสามารถใช้เป็นกรอบในการประเมินผลงาน ประจำปี และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งเป็นไปตามเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

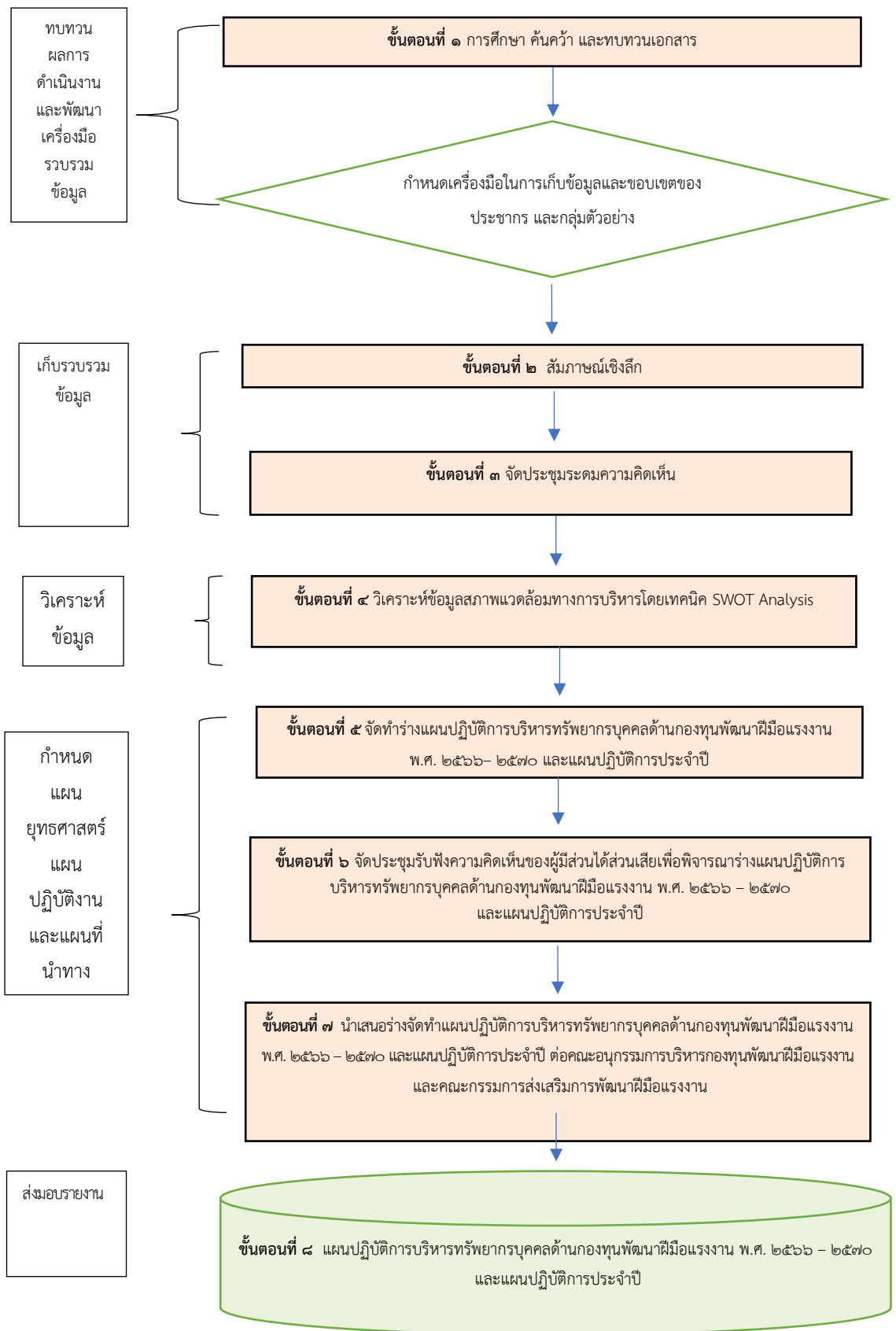
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผน

๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๓ ขั้นตอนการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี จากการศึกษาพบว่า แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการมีบริบทที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ กฎหมาย หน่วยงานรัฐและเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประกอบด้วย ๒ องค์กรประกอบหลัก คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐ และการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภาครัฐและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงได้ออกแบบขั้นตอนวิธีการศึกษา ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๑-๑ ส่งมอบรายงาน

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นขั้นตอนการศึกษาของโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยกิจกรรมหลักและผลที่ได้รับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร หรือการรวบรวมและทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างเช่น

- ๑) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
- ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ๓) นโยบายของรัฐบาล เช่น “ไทยแลนด์ 4.0” โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทย

สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๕) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๙)

๖) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๗) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๘) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑

แผนแม่บทสารสนเทศกองทุน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๙) บทบาท ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๐) กรอบหลักเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๑๑) คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน รายงานการวิจัย ระเบียบข้อบังคับ และรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้คณะที่ปรึกษาทราบเงื่อนไขและข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่

- ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เบื้องต้น อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ

- ได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึง

พื้นที่ที่เหมาะสมในการลงภาคสนามทำการเก็บข้อมูล เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

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

๒.๑ ร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน ผู้อำนวยการสำนักรับรองความรู้ความสามารถ

- ๕) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ติดต่อบริษัทงาน ออกหนังสือขอเข้าสัมภาษณ์

๒.๓ เข้าพบ และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อคน

๒.๒ ถอดข้อมูลจากการบันทึกการสัมภาษณ์

๒.๓ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

๒.๔ เรียบเรียงข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษาในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปเป็นประเด็นต่างๆ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ นำข้อมูลบางส่วนเพื่อร่างแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ นำส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาในขั้นตอนต่อไป (ขั้นตอนที่ ๓)

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้แก่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด และมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่างๆ 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) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-Curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดมุ่งหมายของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และเปิดข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอนะที่ดีและปฏิบัติได้และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุนให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ โดยขั้นตอนในการดำเนินงาน มีดังนี้

๓.๑ ออกแบบและวางแผนการจัดประชุมระดมความคิดเห็น โดยมีข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นพื้นฐาน ซึ่งที่ปรึกษาจะใช้เทคนิค The Crawford's Slip Approach : คือการระดมความคิดที่ให้ความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีมหน้าหนึ่งเท่ากันด้วยการเขียนแนวความคิดในแบบฟอร์มที่กำหนดและรวบรวมมาส่งให้กับผู้นำกลุ่มและนำความคิดแต่ละอย่างมาวิเคราะห์ ทั้งเชิงลึก และแนวกว้างผสมผสานกับเทคนิคประชุมระดมสมองแบบ Star bursting ซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้ร่วมประชุมประเมินความเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

๓.๒ ประชุมหารือร่วมกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประสานงานการจัดประชุมระดมความเห็น ในส่วนภูมิภาค ๕ แห่ง

๓.๓ ดำเนินการจัดประชุม จำนวน ๕ ครั้ง โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นครั้งละไม่น้อยกว่า ๓๐ คนประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม โดยเลือกจากผู้ประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐ - ๑๐๐ คน และกลุ่มผู้ประกอบการที่มีพนักงาน ๑๐๐ คนขึ้นไป โดยมุ่งเน้นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นหลัก เช่น อุตสาหกรรม New S-Curve อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรืออุตสาหกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ เป็นต้น และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 สรุปผลการจัดประชุมระดมความคิดเห็น

๓.๕ วิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยสำรวจความต้องการของผู้ประกอบกิจการต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวิธีทางสถิติวิจัย

๓.๖ เรียบเรียงข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษา ในส่วนของการระดมความคิดเห็นสรุปเป็นประเด็นต่างๆ อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทางการบริหารโดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดอ่อนจุดแข็งที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกิจกรรมของขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

๔.๑ ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ และข้อเสียเปรียบของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการนำข้อมูลหรือผลการศึกษาในขั้นตอนที่ ๒ และ ๓

๔.๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับข้อได้เปรียบ จุดแข็งกับข้อเสียเปรียบ จุดอ่อนกับข้อได้เปรียบ และจุดอ่อนกับข้อเสียเปรียบ ตามหลัก TOWS Matrix เพื่อหาตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๔.๓ วิเคราะห์แผนงานโครงการตามตำแหน่งยุทธศาสตร์เพื่อระบุแผนปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

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

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ผลการระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์แผน วิเคราะห์โครงการและเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ กับยุทธศาสตร์และผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อสรุป วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์เป็นผลสำเร็จ พร้อมกันนั้นจะได้ดำเนินการร่างแผนที่ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสังเคราะห์ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนระดับชาติแผนระดับกระทรวง และบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง ทั้งนี้กิจกรรมของขั้นตอนที่ ๕ มีดังนี้

๕.๑ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลการศึกษาเพื่อสรุปและจัดทำ วิสัยทัศน์ จัดทำประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ การกำหนดกลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ ๕ ประกอบด้วย ร่างแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ร่างแผนที่ปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๖ การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ พิจารณาร่างปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ตัดสินใจในนโยบายสาธารณะต่างๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรับฟังความคิดเห็นรอบด้านจากทุกภาคส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา และนำข้อมูล ข้อเสนอแนะมาปรับ เพื่อให้ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีความเหมาะสม แข็งแรงปฏิบัติมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่จะเชิญเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑ ครั้ง ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารกองทุนในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่นเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๖) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๗) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๘) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กิจกรรมในการดำเนินงานของขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

๖.๑ เตรียมการจัดประชุมเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ได้แก่ การกำหนดประเด็นรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์และเชิญกลุ่มเป้าหมาย เตรียมสถานที่ เตรียมเอกสารและแบบรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

๖.๒ ดำเนินการประชุมเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น

- ๑) จัดให้ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นลงทะเบียน แจกเอกสารข้อมูล/แบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม
- ๒) พิธีเปิดโครงการ
- ๓) บรรยาย และเตรียมนำเสนอภาพรวมความเป็นมารายละเอียดโครงการ
- ๔) เปิดรับฟังความคิดเห็น และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
- ๕) สรุป กล่าวขอบคุณ และปิดงาน

๖.๓ สรุปผลรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำข้อมูลไปปรับร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการสรุปเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๗ นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภายหลังจากการศึกษาและการดำเนินการหาข้อสรุปโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มีการนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับและนำเสนอในขั้นตอนต่อไป

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

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

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

๔) นำเสนอ แผนที่นำทาง (Road map) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) ที่เชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทิศทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การขอรับความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับคือความคิดเห็นและฉันทามติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๘ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

ภายหลังจากการนำเสนอและรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการปรับปรุงและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีพร้อม Soft file ที่ไม่มีการป้องกัน ที่ไม่มีการป้องกัน บรรจุใน External Hard disk ขนาด ๒ TB จำนวน ๒ ชุด ส่งมอบงานให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายในเวลาที่กำหนด

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

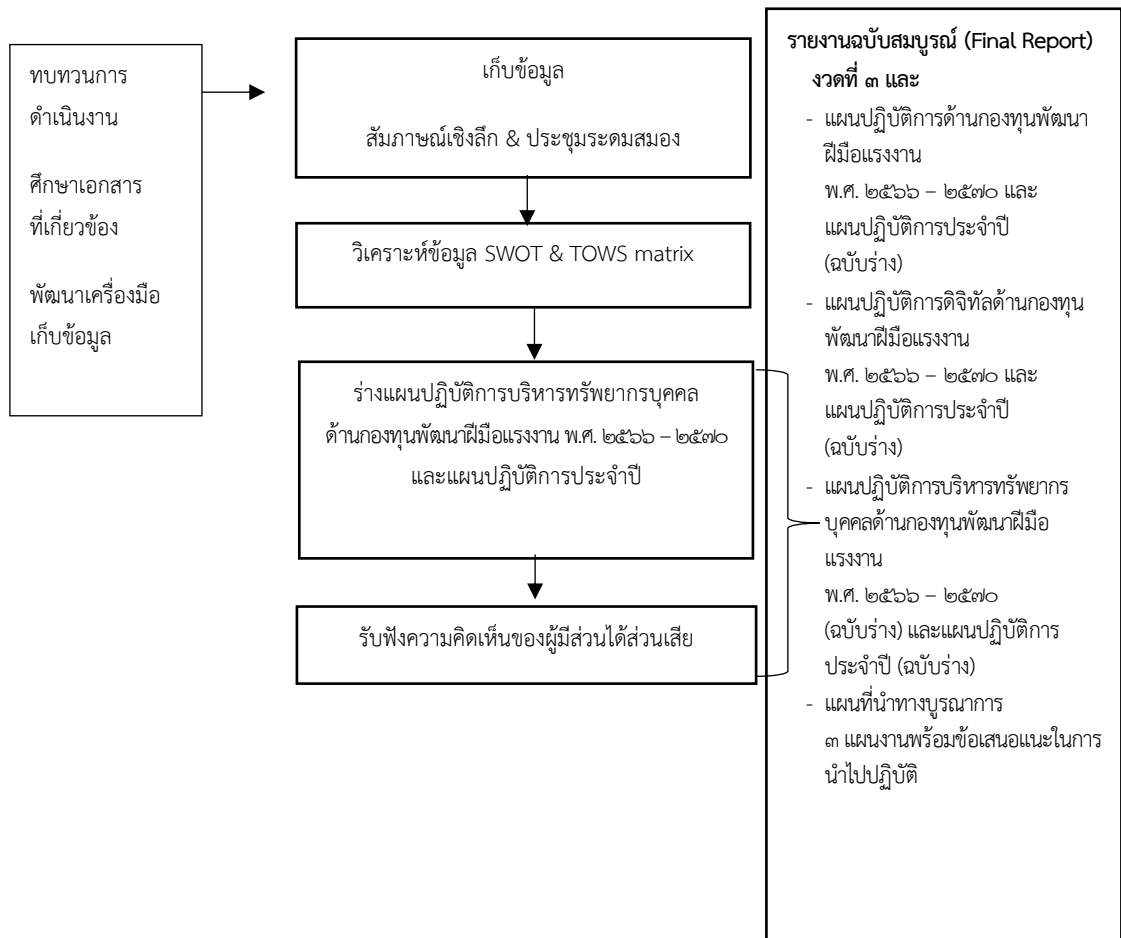
๑) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนในรอบระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมไปถึงแผนปฏิบัติการประจำปี ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

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

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย 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 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา และวิเคราะห์บริบทของ การเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย
 - ๑) บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ
 - ๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
 - ๓) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
 - 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. ๒๕๖๐ – 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) แผนปฏิบัติการราชการ 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) ศึกษารูปแบบของการบริหารงานของกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกันกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๙) คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
- ทบทวนแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่
 - ๑) ทบทวนแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง 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 ให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ตามระยะเวลาที่วางไว้ได้ต่อไป

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพ.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 สถานการณ์มหากุญแจ 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 การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงพอที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวกายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

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 ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงพอที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

(๓) หมวด ๑๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๒) สร้างกลไก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๓) สร้างกลไก เพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการ 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” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดรับกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคอร์ปใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี 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
- พัฒนาระบบเศรษฐกิจพิเศษ (EEC/SEC/จลจ)
- เพิ่มพื้นที่เมืองเศรษฐกิจ
- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่
- รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจมหภาค



• พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่

สร้าง Startups ที่มี Entrepreneurial Skills & Spirit

มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน

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



(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 นักคิด ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย
ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ



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



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



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



- สร้าง "สุขภาวะที่ดี"
ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
 - สร้างความรู้รอบรู้ด้านสุขภาวะ
 - ป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยง
 - สร้างสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
 - พัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย
 - ให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดี

- สร้าง "สภาพแวดล้อม" ที่เอื้อต่อ
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์
 - สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



- พัฒนา "พหุปัญญา" ของมนุษย์
 - พัฒนาตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา
สภาพแวดล้อม
 - สร้างเส้นทางอาชีพสำหรับ
ผู้มีความสามารถพิเศษ
 - ดึงดูดผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มี
ความสามารถในต่างประเทศมาร่วมสร้าง
พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- สร้างศักยภาพ "กีฬา" ในการสร้างคุณค่า
ทางสังคมและพัฒนาประเทศ
 - ส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาพื้นฐาน
ให้เป็นวิถีชีวิต
 - ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม
ในการออกกำลังกาย
 - ส่งเสริมการกีฬาสู่ระดับอาชีพ
 - พัฒนาบุคลากรด้านกีฬา/นันทนาการ
เพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา



**(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ภาครัฐยุทธศาสตร์**

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน
เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ
แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจ
ที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์
และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล
เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง
เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝัง
ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต
ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย
มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา
โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวย
ความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



ปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน
เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”

• ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการฯ

- ใช้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- มีระบบการเงินการคลังสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- ระบบติดตามประเมินผล ที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

• คุณสมบัติบุคลากรภาครัฐ

- คนดี คนเก่ง
- ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
- มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ



• กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค

- บุคลากรและหน่วยงาน
ในกระบวนการยุติธรรม เคารพ และ
ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตยฯ
- ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน
ของการค้นหาความจริง
- กระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ
มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ร่วมกัน
- ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือกฯ
- พัฒนาระบบการอื่นแทนโทษจำคุก



• ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับการที่ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาประเทศ
- ส่งเสริม
การกระจายอำนาจ



• ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

- การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้า
ของภูมิภาค
- ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการ
สาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัล
มาประยุกต์ใช้



• ภาครัฐมีความทันสมัย

- มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
- พัฒนาและปรับระบบวิธีปฏิบัติราชการทันสมัย



• กฎหมายทันสมัย

- สอดคล้องกับบริบทสำคัญที่เปลี่ยนแปลง
- มีเท่าที่จำเป็น
- การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



• ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ

- ประชาชนและภาคีต่างๆ ร่วมป้องกันการ
การทุจริต และประพฤติมิชอบ
- บุคลากรภาครัฐยึดมั่นหลักคุณธรรม
จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
- การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม
และตรวจสอบได้
- การบริหารจัดการการป้องกัน
และปราบปรามอย่างบูรณาการ

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทฯ 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 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปี ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ.๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

(๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศไทยในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที 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 เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

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 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอปัจจัยการพัฒนาแห่งอนาคต ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ดำเนินการเสนอร่างแผนการปฏิรูปประเทศ (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

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่	กิจกรรมปฏิรูปที่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ	๑. มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ	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 และ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๑. หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาใหม่ๆ บนฐานของการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	๑. หน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโครงการใหม่ๆ ได้อย่างน้อยกรรมละ ๑ ประเด็นต่อปี ทั้งนี้ตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ ไว้ที่ ๒๐ ประเด็นใหม่ในกรมนำร่อง

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่	กิจกรรมปฏิรูปที่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
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 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เนื้อหาประกอบด้วยนโยบายหลัก จำนวน ๑๒ ด้าน นโยบายเร่งด่วน จำนวน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายหลักและนโยบายเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

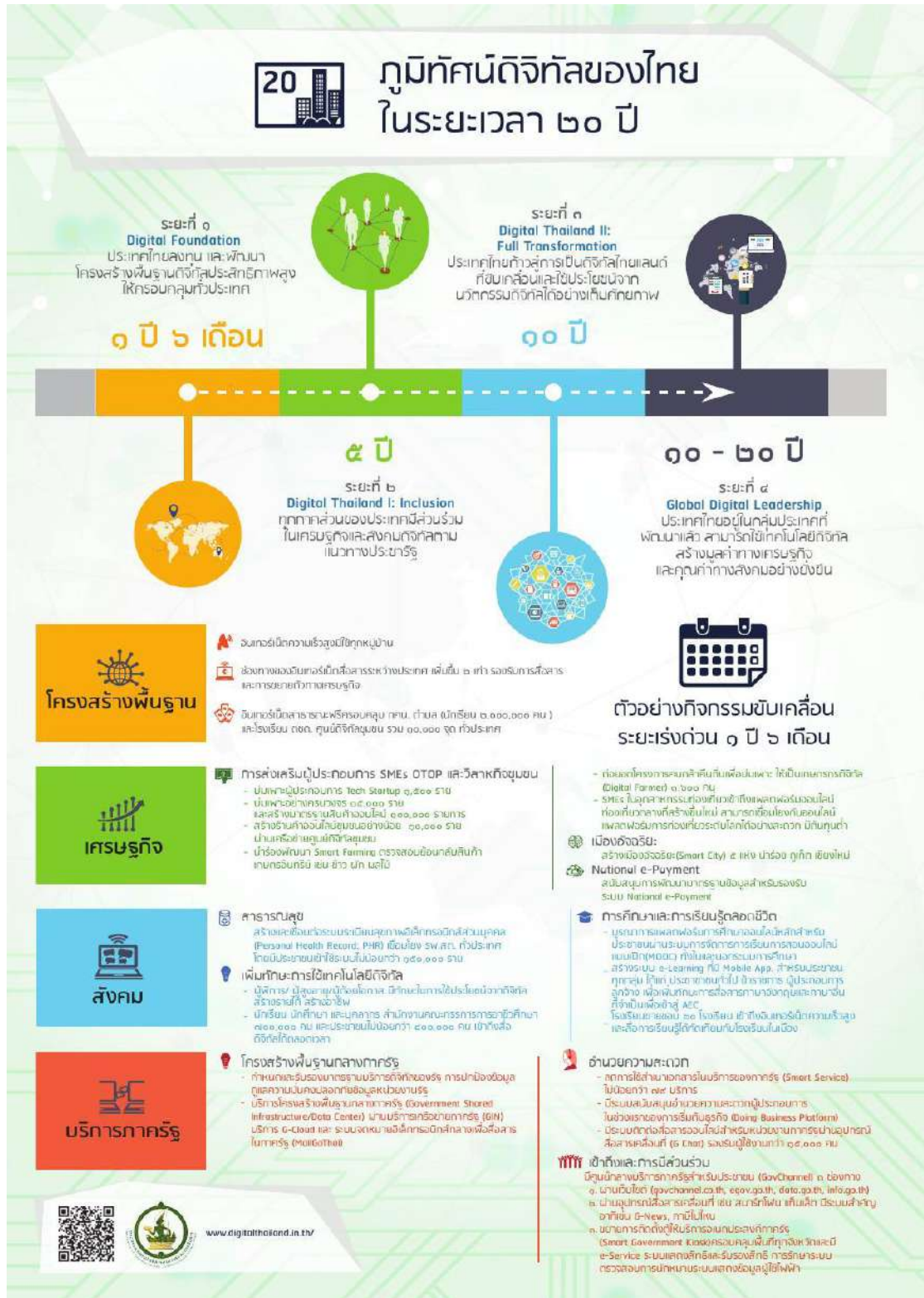
(๑) ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน ได้แก่ นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

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. ๒๕๖๐ - 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

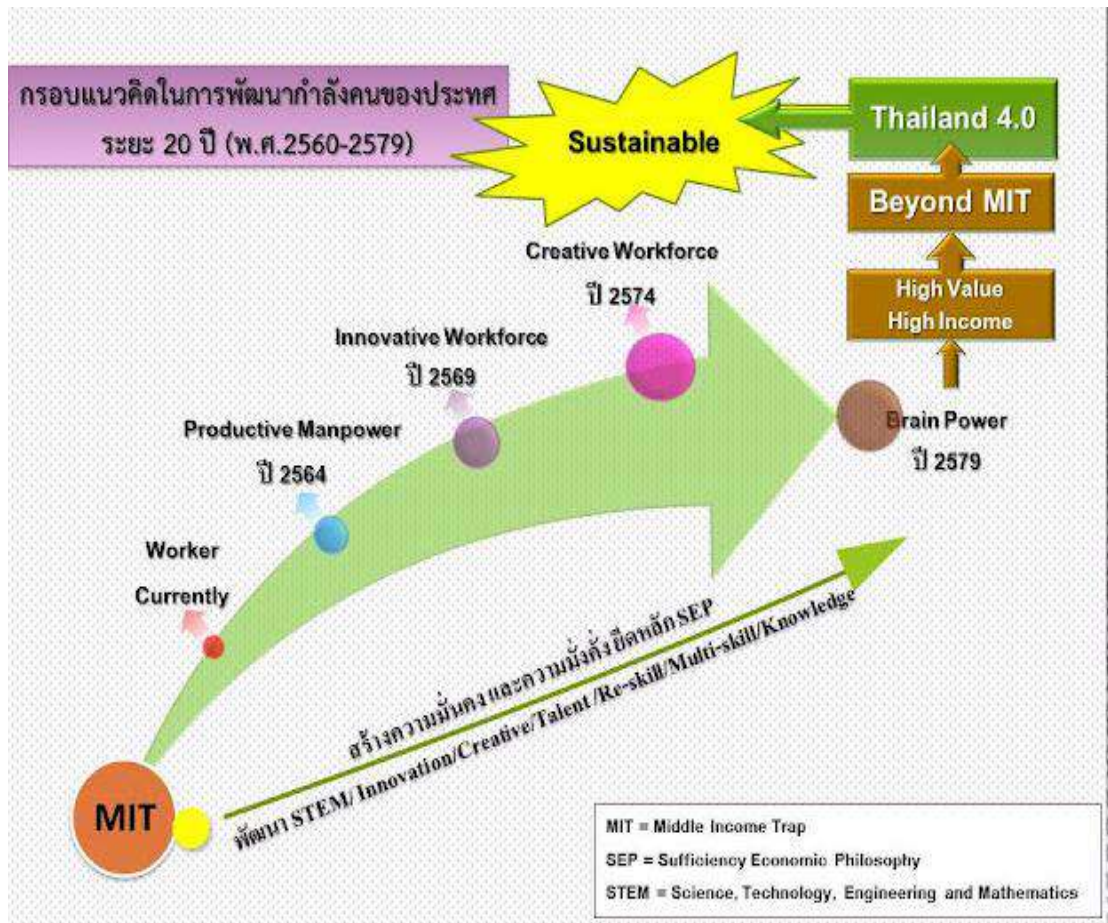
จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

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) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ (Re-Skill) และเพิ่มทักษะด้าน 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 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่างๆ 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 ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วง เนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทาง 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 โดยกระทรวงแรงงานมีการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ 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 อย่างเต็มรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะเวลา ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (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) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ 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) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labor) เพื่อตอบ ไทยแลนด์ 4.0

เป้าหมาย

- ๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- ๒) สถานประกอบการกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

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 การให้บริการสรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว ที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใสสู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลิ์กระบวนการงาน (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) รองรับเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

๑๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน 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 เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

เป้าหมายยุทธศาสตร์

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

ตัวชี้วัดการพัฒนา

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

กลยุทธ์ / มาตรการ

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

๒) บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงาน ในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่าจะไม่มีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันลึกซึ่งซึ่งสร้างประสบการณ์เป็นที่เสนอแนะผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพัน 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) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียวภายใต้แนวคิด

การสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Digital Service Delivery Transformation ยุทธศาสตร์การส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

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) มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตกายภาพ (Physical) และ (Digital) เพิ่มขึ้น
๔) มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจ
ของผู้บริหารเพิ่มขึ้น

๕) บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) กระทรวงแรงงานจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูป
กระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกระบวนการทั้งหมดภายในปี ๒๕๖๔

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

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

๔) กระทรวงแรงงานมีผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงดิจิทัล
อย่างน้อยกรมละ ๑ ราย ภายในปี ๒๕๖๔

๕) บุคลากรในกระทรวงแรงงานทุกรายยอมรับการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลภายใน ปี ๒๕๖๔

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูป
ทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value)
และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒) การบูรณาการกระบวนการข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนการ
ข้อมูล และองค์ความรู้

๓) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีด
สมรรถนะสูง และทันสมัย**

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑) กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงบทบาทปฏิบัติด้านกฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจ
ของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ ก้าวสู่การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)
อย่างสมบูรณ์

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

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

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

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) ของกระทรวงแรงงานตามผลการศึกษาฯ 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) กลุ่มประชากรแรงงานและประชาชนทั่วไป มีความพึงพอใจในหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนน ร้อยละ ๘๐ ของการอบรมในแต่ละครั้ง มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ภายในปี ๒๕๖๕

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานขั้นตอนกระบวนการงาน 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) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อ ดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการทำงานการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๕) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัล เพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

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

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

เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยแผนดังกล่าว ได้มีการกำหนดทิศทางไว้ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0

พันธกิจ (Mission) มีอยู่ด้วยกัน ๔ ประการได้แก่

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

เป้าประสงค์ (Goals)

๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในระดับสากล

๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัด

- ๑) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- ๓) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

ทั้งนี้ ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการย่อย จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 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) แรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว 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 ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

๒) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

๓) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

๔) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

๕) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับการฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าหมาย

๑) วิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงครอบคลุมทุกภูมิภาค

๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ

๕) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น สามารถส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) จำนวนวิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูง

๒) จำนวนหลักสูตรที่ฝึกรองรับไทยแลนด์ 4.0

๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ 4.0

๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ 4.0

- ๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๓) ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่วางงาน ๔.๐
- ๔) พัฒนาระบบ รูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป็นการพัฒนาด้านที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ ยกระดับฝีมือเพื่อรองรับการเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงาน เพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ เร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- ๑) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒) ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- ๒) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- ๓) ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
- ๔) สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่วางงาน ๔.๐
- ๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
- ๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
- ๔) ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ผ่านมาการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ทั้งนี้การจะดำเนินการดังกล่าวได้นั้น จะต้องอาศัยการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อาทิ
สถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ยังจะดำเนินการฝึกอบรมให้แก่เครือข่ายข้างต้น เพื่อให้เกิดเป็นหน่วยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และกรมฯ ดำเนินการปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานเป็นผู้กำกับดูแลแทน

เป้าหมาย

๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ
เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาส
ในการพัฒนาฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม
ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒) บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม

๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

๕) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

๖) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล
ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง
องค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

เป้าหมาย

๑) มีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน ระยะ ๓ ปี ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจน

(*หมายเหตุ : แผนปฏิบัติราชการ 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. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 การมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายที่เหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและความคุ้มค่า และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อการรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลัก คุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร และในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

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

วิสัยทัศน์ : “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

(“Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand”)

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- ๕) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

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

นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

- ๔) บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ

- ๑) ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑.๑. โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล
- ๑.๒. โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) (e-Testing System)
- ๑.๓. โครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ รองรับการค้าเนินงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (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) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

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 กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๔.๑. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลการพัฒนากฝีมือแรงงาน

๔.๒. โครงการบูรณาการฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ

๕) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๕.๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อการบริหาร การพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผู้บริหารยุคดิจิทัล

๕.๓. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบคลังข้อมูลการพัฒนา ฝีมือแรงงาน

๕.๕. โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๕.๖. โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗. โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๕.๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยี และนวัตกรรม

๕.๙. โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปีวีดีโอ

๕.๑๐. โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์

๕.๑๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล

๕.๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลง

๕.๑๓. โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๑๔. โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะดิจิทัล ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑๕. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์

๑๓) กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ กิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้ง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ จากการดำเนินงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน 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 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาต จากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒) มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่ง ไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบกิจการนั้นก็ได้

๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถ ในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ (มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ (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 จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๘)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 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 แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์

จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ

๓) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการและมีกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา ๓๘) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

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

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

๕) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่างๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่มหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

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 เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ หย่อนความสามารถ และ (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘

๕) คณะอนุกรรมการการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

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

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๗) ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘) เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๙) ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

๑๘) ศึกษารูปแบบของการบริหารงานของกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกันกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งขึ้นในหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการภายใต้กรอบวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่แตกต่างกันตามความจำเป็นและภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ โดยที่กรมบัญชีกลางได้จำแนกประเภทของทุนหมุนเวียน เพื่อประโยชน์ในการกำกับ ดูแล และพัฒนาการบริหารจัดการทุนหมุนเวียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรูปแบบของกิจกรรมในการดำเนินงานดังนี้

๑) ทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เพื่อนำเงินทุนมาปล่อยให้กู้ยืม โดยอาจคิดดอกเบี้ยหรือไม่คิดดอกเบี้ยจากบุคคลที่มาขอกู้ยืม ได้แก่ บุคคลในส่วนราชการ กระทรวง ภาคเอกชน เกษตรกร และประชาชนทั่วไป โดยทยอยใช้คืนเงินกู้ยืมในภายหลัง เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสงเคราะห์เกษตรกร และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

๒) ทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เพื่อซื้อ/หรือผลิตสินค้าต่างๆ เพื่อจำหน่ายให้แก่ หน่วยงานราชการ องค์กรเฉพาะกิจต่างๆ รวมทั้งภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เช่น เงินทุนหมุนเวียน

การผลิตเหรียญกษาปณ์และการทำของเงินทุนหมุนเวียนของยางพารา และเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นต้น

๓) เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการค้าบริการ เพื่อให้บริการในรูปแบบต่างๆ แก่หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป โดยอาจมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการ เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการค้าบริการ ทำเรือพาณิชย์สัตว์หีบ – กองทัพเรือ เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียนสถานแสดงพันธุ์สัตว์น้ำ จังหวัดภูเก็ต เป็นต้น

๔) เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เพื่อให้เงินทดแทน ช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ประชาชนโดยรวม โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาส หรือประสบปัญหาความยากลำบากให้ได้รับประโยชน์จากภาครัฐอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การช่วยเหลือบางกลุ่มเป้าหมายอาจมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบเข้าเงินทุนหมุนเวียน เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กองทุนคุ้มครองเด็ก เป็นต้น

๕) เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้ได้มาซึ่งประโยชน์ของภาครัฐและประชาชนส่วนรวม โดยไม่มุ่งหวังกำไร เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี กองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กองทุนสำหรับผู้เดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ เป็นต้น

กรณีศึกษา : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ได้รับรางวัลประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการดีเด่น เป็นรางวัลสำหรับเงินทุนหมุนเวียน ที่มีการจัดการบริหารพัฒนาและปรับปรุงองค์กรที่ครอบคลุมตามกรอบการประเมินด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากกรมบัญชีกลาง)

ที่มา : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ให้เริ่มดำเนินการกองทุนในลักษณะเงินทุนหมุนเวียน ตามนัยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๕๓๑ ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นความสำคัญของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามากขึ้นจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยอยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างศึกษา

ปัจจุบันพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในราชกิจจานุเบกษาในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐมนตรี และมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น เนื่องจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๑ และกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ผูกกับรายได้ในอนาคตตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๕๓๑ มีการบริหารจัดการและการดำเนินการที่มีข้อจำกัดและไม่สอดคล้องกับนโยบายการผลิตกำลังคนและการพัฒนาประเทศสมควรบูรณาการ การบริหารจัดการและการดำเนินการของกองทุน กยศ. และกองทุน กรอ. ให้เป็นเอกภาพอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการกองทุนให้มี

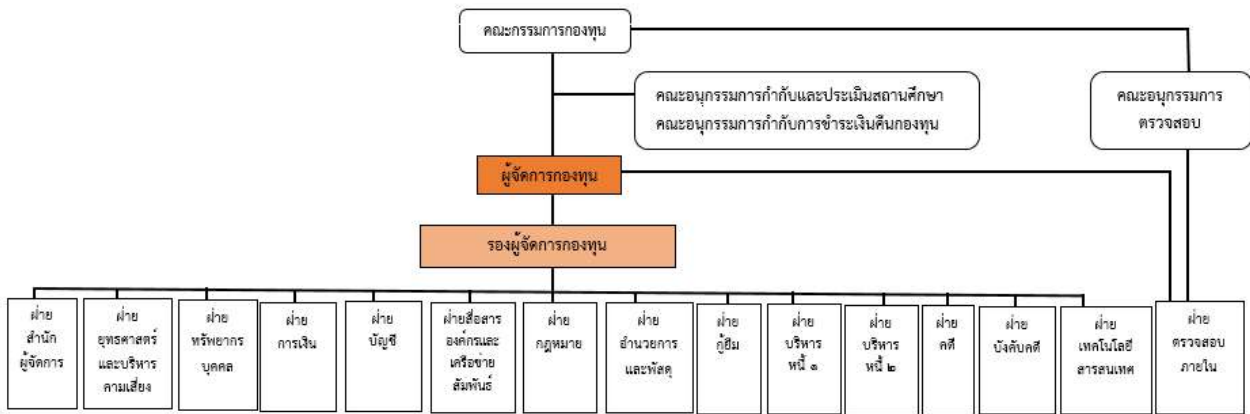
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) มีหน้าที่และวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

รูปแบบของการบริหารงาน พิจารณาตามโครงสร้างองค์กร

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

กองทุนมีอำนาจดำเนินการในการติดตามการชำระคืนเงิน ดังนี้

- ๑) ขอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว

๒) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนกองทุนของผู้กู้ยืมเงิน ให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดตามที่ร้องขอ

๓) มีอำนาจในการกำหนดมาตรการตามความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารกองทุน และการติดตามการชำระเงินคืนกองทุน

กองทุนมีอำนาจหักเงินได้พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินซึ่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๔๐ (๑) แห่งประมวลรัษฎากร ได้แก่ เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามการจ้างแรงงาน) โดยให้บุคคล คณะบุคคล หรือนิติบุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมีหน้าที่หักเงินได้ พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงิน เพื่อชำระเงินกู้ยืมคืนตามจำนวนที่กองทุนฯ แจ้งให้ทราบ นำส่งกรมสรรพากรภายในกำหนดระยะเวลา การนำส่งภาษีเงินได้ หัก ณ ที่จ่าย

การให้บริการ (พิจารณาในส่วนของการให้กู้ยืม)

เป็นการดำเนินการให้กู้ยืมกับผู้กู้ยืม โดยมีสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนกองทุน ตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงกับกองทุน โดยกองทุนจะจัดทำงบประมาณการให้กู้ยืมในภาพรวม และควบคุมดูแลสถานศึกษาให้ดำเนินการผ่านระบบ e – Student ตามขั้นตอนและกำหนดการประจำปี การศึกษา โดยกองทุนจะจ่ายค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามจำนวนที่ได้รับ แจ้งในระบบ e – Studentloan เข้าบัญชีสถานศึกษา และจ่ายเงินค่าครองชีพเข้าบัญชีของผู้กู้ยืมโดยตรง กระบวนการจัดทำ : ฝ่ายกู้ยืมจะขอข้อมูลการให้กู้ยืมย้อนหลัง ๓ ปี แยกรายชั้นปี รายระดับการศึกษา รายเก่าและรายใหม่ เพื่อจัดทำงบประมาณการให้กู้ยืมประจำปี นำเสนอคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษา เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติงบประมาณประจำปี และเสนอกำหนดการให้กู้ยืมประจำปี การศึกษาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการกองทุนอนุมัติแล้วต้องเตรียมความพร้อมในการกู้ยืม โดยการแจ้งกรอบการให้กู้ยืมและกำหนดการให้กู้ยืมประจำปีให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายสื่อสาร องค์กร เครือข่ายสัมพันธ์ ต้นสังกัดของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุน และผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม เพื่อทราบและเตรียมความพร้อมในการให้กู้ยืม ประจำปี จากนั้นดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานภายในจากหน่วยต้นสังกัดและผลประเมินภายนอก จาก สมศ. เพื่อจัดทำข้อมูลสถานศึกษาใดที่มีผลประเมินเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการ กองทุน ให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการที่สถานศึกษาจะเข้าร่วมดำเนินงาน กับกองทุน กรณีสถานศึกษามีผลประเมินต่ำกว่า ระดับพอใช้หรือไม่มีผลการประเมินสถานศึกษา จะสามารถดำเนินการให้กู้ยืมได้เฉพาะรายเก่าเลื่อนชั้นปีเท่านั้น เมื่อเริ่มการให้กู้ยืมจะต้องวิเคราะห์ การดำเนินงานให้กู้ยืม และหากมีข้อติดขัดจะต้องรีบแก้ไขปัญหาและคลี่คลายโดยเร็ว เพื่อไม่ให้กระทบ กับระยะเวลาการดำเนินการในระบบ e – Studentloan แล้วจัดทำรายงานผลการให้กู้ยืมประจำปี สัปดาห์ และประจำเดือน

คุณค่าหรือประโยชน์ที่ประชาชนหรือสังคมได้รับจากกองทุนฯ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่าย ที่จำเป็นในการครองชีพ ระหว่างศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษาและระดับ อุดมศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินของผู้ปกครอง และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของชาติโดยรวมโดยมุ่งหวังว่าผู้กู้ยืมจะสามารถเล่าเรียนได้

จนสำเร็จตามหลักสูตร มีความรับผิดชอบต่องานและสังคม รวมถึงมีจิตสำนึก ในการชำระหนี้สิน 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 CET ๒๐๒๐ (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 ให้มีความรู้ ความชำนาญที่ตอบสนองเศรษฐกิจในโดยคณะกรรมการ ASPIRE ตั้งเป้าหมายที่จะสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับนักศึกษาสายอาชีพโดยให้อุตสาหกรรมต่างๆ ให้โอกาสนักศึกษาสายอาชีพในการฝึกงานให้ความรู้ แนะแนวอาชีพ งานวิจัย งานนวัตกรรมและกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุนการเรียน

การสอน รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างรากฐานบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการเรียนสายสามัญ หรือสายอาชีพ

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

ตัวอย่างโครงสร้างการอบรมพื้นฐาน – Employability Skills (สร้างความรู้พื้นฐาน เพื่อการจ้างงาน) เช่น Business Management (การบริหารจัดการธุรกิจ)

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

๔) โครงการ Workfare เป็นโครงการช่วยเหลือของรัฐที่ช่วยลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้ ไม่เกิน ๑,๙๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน รวมถึงคุณสมบัติอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนดโดย กระตุ้นให้ชาวสิงคโปร์ยกระดับฝีมือโดยผ่านระบบเงินสนับสนุนและเงินออมหลังเกษียณอายุ ประกอบด้วย Workfare Income Supplement scheme (WIS) และ Workfare Training Support scheme (WTS)

Workfare Income Supplement scheme (WIS) เป็นการช่วยเหลือชาวสิงคโปร์ ผ่านระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้มีงานทำโดยให้ทั้งเงินสดและเงินกองทุนสะสม เพื่อเป็นเงินออมหลังเกษียณอายุ

Workfare Training Support scheme (WTS) เป็นการเติมเต็ม WIS ให้มีความสมบูรณ์ มากขึ้นโดยส่งเสริมให้คนงานชาวสิงคโปร์ที่เข้าอบรมเสริมทักษะ WTS ช่วยสนับสนุนการจ้างงาน และเพิ่มรายได้ โดยให้เงินสนับสนุนทั้งลูกจ้างและนายจ้างร้อยละ ๙๕ และหากลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเต็มหลักสูตรเกณฑ์กำหนดก็จะได้รับเงินรางวัล ๔๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อปี

๕) โครงการ Workpro เป็นโครงการเงินช่วยเหลือของรัฐสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มกำลังคนชาวท้องถิ่นในตลาดแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาสถานที่ทำงาน และเสริมสร้างให้ชาวสิงคโปร์ในแกนนำของกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน สิงคโปร์ (MOM) และ Singapore Workforce Development Agency (WDA) ภายใต้ความเห็นชอบของไตรภาคี โดยโครงการนี้มีอายุ ๓ ปี และจะสิ้นสุดลงในปี ๒๕๕๙

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับนายจ้าง

- Job Redesign Grant เงินสนับสนุนไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อบริษัท ที่ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อการจ้างงานชาวท้องถิ่นที่อยู่ในวัยทำงานหรือดึงดูดชาวสิงคโปร์ให้กลับเข้าสู่ ตลาดแรงงาน เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์หรือเครื่องมือระบบอัตโนมัติ หรือ โครงการการเพิ่มผลผลิต การผลิต

- On-the-Job Training Allowance เงินสนับสนุนไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ ต่อบริษัทที่จ้างและให้การฝึกอบรมชาวสิงคโปร์ที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่โดยจ่ายเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้าง ๑ เดือนสูงสุดไม่เกิน ๒,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องเป็นลูกจ้างประจำและได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเวลาไม่ต่ำกว่า ๒ เดือน

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับผู้หางาน

- Job Preparation Support เพื่อสร้างความพร้อมและเพิ่มโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน ผู้หางานสามารถเข้าอบรมเชิงปฏิบัติ (Job Preparation Workshop) ที่ได้รับการดัดแปลงให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้หางานมีความรู้ความสามารถที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับลูกจ้าง

- ลูกจ้างใหม่ที่ได้รับการจ้างงานจากนายจ้างในโปรแกรม Workpro และจัดว่าเป็นผู้มีรายได้ต่ำจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์

- ลูกจ้างใหม่ที่เพิ่งกลับเข้ามาในตลาดแรงงานจากนายจ้างในโปรแกรม Workpro และยังคงทำงานอยู่จะได้รับเงินโบนัสพิเศษไม่เกิน ๑,๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์ในระยะเวลา ๑๒ เดือน

๖) โครงการ Skills Future เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาความสามารถชาวสิงคโปร์ให้ถึงจุดสูงสุดตลอดชีวิตโดยไม่คำนึงถึงจุดเริ่มต้น 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 นักศึกษาได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

- Enhanced Internships เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักสูตรในระดับ Polytechnic และ ITE โปรแกรมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นักศึกษาได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริง และช่วยให้สามารถเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีประสบการณ์ทางทักษะและเทคนิค เรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นเครื่องช่วยในการเลือกสายอาชีพให้เป็นไปตามความเป็นจริง

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

แนวทางการเรียนรู้หลายๆ อย่างก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ILP ยังช่วยหางานในตำแหน่งงานที่เหมาะสม และสำหรับคนทำงาน ILP ทำหน้าที่แสดงชี้ให้เห็นช่องว่างทักษะในการทำงาน ILP จะเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๐

- Young Talent Programme (YTP) ให้โอกาสนักศึกษาไปฝึกงานในต่างประเทศหรือทำงานพร้อมเรียนหนังสือ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมในการทำงานในระดับนานาชาติ

ข) ลูกจ้าง (วัยเริ่มทำงาน)

- Individual Learning Portfolio (ILP) การให้คำแนะนำเพื่อให้ชาวสิงคโปร์วางแผนการศึกษาและฝึกอาชีพเพื่อการทำงาน ช่วยค้นหาแรงบันดาลใจในอาชีพและสำรวจเส้นทางการศึกษาต่างๆ ก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน อีกทั้งยังใช้ ILP ค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมและสำหรับคนทำงานจะช่วยแนะนำช่องว่างทักษะที่เกี่ยวข้องในแรงงานที่ต้องพัฒนา เพื่อคงไว้ซึ่งการมีงานทำโดย ILP จะเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๐

- P-Max เป็นโครงการที่จะสร้าง ผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงานให้เข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อย (SME) ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ โดย WDA จะช่วยผู้หางานให้ได้ทำงานตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อย 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/กึ่งมีฝีมือ	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 สำหรับผู้เข้ารับการศึกษหลักสูตรที่เริ่มตั้งแต่ 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 ที่เพิ่งได้รับการว่าจ้าง อย่างต่ำเป็นเวลาหกเดือน

- Skills Future Earn and Learn Programme เป็นโปรแกรมการศึกษาและทำงาน สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจาก Polytechnic และสถาบันการศึกษาทางเทคนิค (ITE) ให้ได้เริ่มทำงาน ตามที่เรียนมา เป็นการสร้างโอกาสในการเพิ่มทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ ๑๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์สำหรับค่าใช้จ่ายการพัฒนาและสนับสนุน โครงการ

- Skills Future Mentors จะมีศูนย์รวม ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมต่างๆ มาให้ คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเรื่องทักษะความคิดริเริ่ม

กรณีศึกษา : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในไต้หวัน

ไต้หวัน เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วอย่างน่าอัศจรรย์ เป็นหนึ่งใน ๔ ประเทศ ที่เรียกว่าเป็นเสือเศรษฐกิจของเอเชีย โดยอีก ๓ ประเทศที่ประสบความสำเร็จ อย่างน่าอัศจรรย์เช่นกันคือประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศฮ่องกง หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ไต้หวัน ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างน่าอัศจรรย์และกลายเป็นโมเดลของการพัฒนาเศรษฐกิจ ของโลกก็คือ การพัฒนาการศึกษาในด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ไต้หวันประสบความสำเร็จ ในการสร้างระบบการศึกษาที่สามารถฝึกอบรมนักเรียน ให้มีทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสังคม (Mabena, ๒๐๐๒)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาทักษะมนุษย์ของไต้หวัน มาจากความร่วมมือระหว่าง สถาบันการศึกษาและหน่วยงานธุรกิจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันก็คือ ความร่วมมือดังกล่าวนี้จะสามารถ ทำให้ประเทศพัฒนาได้ ความร่วมมือนี้ไม่ใช่ความร่วมมือที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่เป็นความร่วมมือ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและได้รับการพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสำหรับการพัฒนาในไต้หวันนั้น ระบบการศึกษาก็คือหัวใจและเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งทั้งหมด ระบบการศึกษาของไต้หวันเรียกกันโดยทั่วไป ว่าเป็นระบบ ๖๓๓๔ ระบบนี้พูดถึงการเรียนอนุบาลตั้งแต่ ๔ ถึง ๖ ขวบ เรียนในระดับประถมศึกษา อีก ๖ ปี จนกระทั่งถึงอายุ ๑๒ ขวบและเรียนในระดับชั้นมัธยมต้น ๓ ปีจนกระทั่งถึงอายุ ๑๕ หลังจากนั้น ก็เรียนในโรงเรียนมัธยมปลายจนกระทั่งถึงอายุ ๑๘ และ ๔ ปี ในมหาวิทยาลัยนักเรียนของไต้หวัน มีระบบการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี หลังจากนั้นนักเรียนสามารถเลือกได้ ระหว่างการเรียนในระบบวิชาการ หรือการเรียนในระบบวิชาชีพ ซึ่งการเรียนในระบบวิชาชีพนั้นมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของไต้หวัน

เศรษฐกิจของไต้หวันภายหลังการยึดครองของญี่ปุ่นเป็นเศรษฐกิจที่เน้นหนักไปทางด้าน อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้แรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมของประเทศจึงมีระดับการศึกษาที่ต่ำมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๓ เป็นต้นมา รัฐบาล

ของไต้หวันจึงได้ประกาศ 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 ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ซึ่งมีจำนวนมากกว่าระดับเดียวกัน ซึ่งสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ในขณะที่ไม่ได้ทำให้ระบบการศึกษาอาชีพมีความดึงดูดนักเรียนเท่าที่ควร

สาเหตุที่การศึกษาในระดับมัธยมปลายและมหาวิทยาลัย ได้รับความนิยมมากกว่า การศึกษา ในระดับอาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดดั้งเดิมของคนจีน เนื่องจากคนจีนมีความเชื่อว่าการ เรียนรู้ แบบวิชาการมีคุณค่ามากกว่า การทำงานอื่นๆ เช่น การทำงานโดยการใช้แรง การค้าขาย ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เข้าไปเรียน โรงเรียนพาณิชย์ โรงเรียนอาชีพ เพื่อทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมโดยตรง จึงมักได้รับการดูแลมากกว่าผู้ที่เรียนในระดับวิชาการและหมายหน้าเข้ามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ปัจจัย หนึ่งที่ทำให้นักเรียนไม่เข้าไปเรียนในระดับอาชีพเนื่องจาก อัตราเงินเดือนของผู้ที่จบมหาวิทยาลัยมีจำนวน มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับอาชีพเพื่อที่จะแก้ไขปัญหานี้ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นต้นมา รัฐบาล ของไต้หวันจึงได้กำหนดโครงสร้างนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เริ่มต้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ ในแผนการดังกล่าวตั้งเป้าหมาย ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ จำเป็นจะต้องเกิดควบคู่ไปกับการสร้างความสมดุลระหว่างแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลจึงได้ขยาย การศึกษาภาคบังคับจาก ๖ ปี เป็น ๙ ปี และเน้นการสนับสนุนการสร้างโรงเรียนอาชีวศึกษา ที่มีภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้สนับสนุน เพื่อที่จะให้นักศึกษาที่จบมามีทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการ ของตลาด

ด้วยเหตุนี้ไต้หวันจึงปฏิรูปการศึกษา โดยมีแนวทางกำหนด ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้เรียนภาษาอังกฤษเป็นวิชาบังคับ
- ๒) ปรับปรุงและขยายการศึกษาระดับสูง
- ๓) ปฏิรูประบบการเข้ารับการศึกษ
- ๔) สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนโดยมุ่งเป้าไปที่ผู้ใหญ่ โดยสนับสนุนว่าการศึกษารียนรู้ 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 รัฐบาลก็ยังคงนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ลดการหยุดการสนับสนุนโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย และพยายามกระตุ้นให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการฝึกวิศวกรนักวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ผู้จัดการทางธุรกิจ ทั้งนี้เป้าหมายของการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา คือผลิตคนที่ออกมาให้ตรงกับความต้องการของตลาด เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมาย คือการพัฒนาทางเศรษฐกิจรัฐบาลได้ทำทุกวิถีทางที่จะทำได้ เพื่อที่จะทำให้การศึกษาในระดับอาชีวะสามารถดึงดูดคนให้เข้าไปเรียนได้มากขึ้น หนึ่งในวิธีการที่ดึงดูดนักเรียนก็คือการยืนยันว่านักเรียนที่จบมาจากโรงเรียนอาชีวะจะมีเงินเดือนที่ดีกว่าและยังมีงานให้เลือกมากกว่าด้วยรัฐบาลได้ตั้งงบประมาณจำนวนมหาศาลผ่านกฎหมายหลายฉบับ เพื่อที่จะจัดตั้งกองทุน การฝึกอบรมอาชีวศึกษา บริษัทต่างๆ ถูกบังคับให้จ่ายเงินเข้าไปในกองทุนนี้ตามกฎหมาย คือร้อยละ ๑.๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานของทุกๆ บริษัทได้ใช้เงินก้อนนี้ในการพัฒนาทักษะแรงงานของตนเองให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีต่างๆ 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 ศึกษาในทางด้านกสิกรรม และมีนักเรียน ๒๔,๐๗๕ คน ศึกษาทางด้านการพยาบาล มีนักเรียน ๗,๖๑๒ ศึกษาทางด้านสมุทรศาสตร์ และมีนักเรียน ๓,๘๙๐ คน ศึกษาในทางด้านศิลปะและการละครสำหรับผู้ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยี จะศึกษาค้นคว้ากับวิทยาลัยอาชีวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการฝึกปฏิบัติ แต่สิ่งที่แตกต่างกันก็คือในวิทยาลัยเทคนิคนั้น 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 คนได้รับการศึกษาในระดับดุขฎีบัณฑิต 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 ได้รับการศึกษาในระดับดุขฎีบัณฑิต ๙๒๖ คน ได้รับการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต และ ๑๒,๖๘๕ คน จบการศึกษาในระดับบัณฑิต ใน พ.ศ. ๒๕๔๓ จำนวนนักเรียน ที่เข้าในระบบมหาวิทยาลัยมีจำนวน ๑๑๐,๐๖๒ คน โดย ๑๐๕,๐๖๒ คน ศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษา

สำหรับได้วันนี้สถาบันการศึกษาถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถนำประเทศไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้สถาบันการศึกษาจึงถูกคาดหวังว่าจะแสดงบทบาทที่สำคัญในการสร้างได้วันนี้ให้เป็นศูนย์กลางทางการค้าและการลงทุนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยของได้วันนี้จึงได้รับการสนับสนุนให้ว่าจ้าง และผลิตศาสตราจารย์ และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาจากหลายๆ แห่งในโลก เช่น การเงินการสื่อสารเทคโนโลยีการสื่อสารและการบริหารจัดการระหว่างประเทศ

๑๙) **คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

โดย สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน เป็นผู้นำเสนอ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบให้

๑. บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒. หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๓. หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำหน่วยงานและบุคลากรภาครัฐไปสู่การได้รับการได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็ก และโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

๑. บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่ “มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร” โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) “เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์” ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-Oriented Innovator) และ “ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ” และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒. หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง



แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563



**การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
เป็นปัจจัยสำคัญ
ที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน
การพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทาย
และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
อย่างรวดเร็ว**



วัตถุประสงค์

- ๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม
- ๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ
“ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”
ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน

บุคลากรภาครัฐในอนาคต

- มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร (Big Picture Thinker)
- เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ (Result oriented Innovator)
- ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม (Person of Integrity)
- ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ (Professional Collaborator)

หน่วยงานภาครัฐ

- มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท
- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

สำนักงาน ก.พ.	ส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ	HR ของส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	บุคลากรภาครัฐ
<ul style="list-style-type: none"> ● ออกแบบนโยบายบุคลากรภาครัฐ ● สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ● พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง การพัฒนาของบุคลากร ให้ความชัดเจน ● ทำงานร่วมกับผู้ที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ร่วมกันผู้บริหารกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ● ให้ความสำคัญสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ● ให้ความสำคัญกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ● เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset and Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

รูปภาพที่ ๒-๗ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

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

(๑) ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ออกเป็นจำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน ๕ ประเด็นดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ ๑.๔ เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

เป้าประสงค์ที่ ๑.๕ เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0

สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ที่ ๒.๓ พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ

แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบการใหม่ (Startup) และวิสาหกิจชุมชน

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายต้องพัฒนา
ฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง
เป้าประสงค์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้
ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง**

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้พร้อมอาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยม
อย่างมีจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๕.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๕.๕ ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๖ สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตาม

ประเมินผล

(๒) ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบ
มาตรฐานความสำเร็จสำหรับเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพ
เป็นที่ยอมรับ”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาศักยภาพให้พร้อมอาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย ก่อปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และมีความสุข
๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การให้มีความเข้มแข็ง
อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ
ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่องค์กร มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร มีการวางแผน และบริหารกำลังคน และมีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย สามารถนำมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายที่เหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและความคุ้มค่า และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อการรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร และในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

(๓) ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จะแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ ระยะการเตรียมความพร้อม เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของสถานประกอบการ พัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบองค์รวม และการทบทวนปรับระบบและวิธีปฏิบัติงาน

ระยะที่ ๒ ปี ๒๕๖๓ ระยะเปลี่ยนผ่าน เป็นการบูรณาการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการเพื่อปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 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 มิติด้านคุณภาพ การให้บริการ มิติด้านการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กรแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ช่วยเหลือหรืออุดหนุน) (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการพัฒนาต้นแบบการส่งเสริมการทักษะฝีมือแรงงานแบบบูรณาการเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรม ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล (โครงการปี ๒๕๖๓)

๓) โครงการรวบรวมและบูรณาการข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (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 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (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 ๓๗,๖๘๐,๐๑๐ บาท

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

*หมายเหตุ งบประมาณเป็นประมาณการจากการศึกษา ควรปรับเปลี่ยนตามบริบทด้านการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติการตามแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔

แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพ 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) โครงการทดสอบสมรรถนะสำหรับผู้ใช้อีไอที (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 อาจจะปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๓) แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี 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 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จะเน้นการปรับปรุงพื้นฐานและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ 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 โครงการและเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๙๒๖,๐๐๐ บาท
- ๓) งบประมาณ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ โครงการ (เป็นโครงการปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ โครงการและเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๘๖๒,๐๐๐ บาท

(๔) ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ :

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- ๓) บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์
ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ผลผลิต ปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อสนับสนุนสถานประกอบการให้ยกระดับศักยภาพแรงงานโดยการพัฒนาแรงงานหรือลูกจ้าง

ผลลัพธ์ หลักสูตรต่างๆ และวิธีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย ตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยเพิ่มสาขาตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการสัมมนาเรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

- ๓) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้เงินกู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามมาตรฐาน

ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ผลิต กำกับดูแลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย

ผลลัพธ์ สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น (วัดจากการยื่นแบบ สท.๒ ของสถานประกอบกิจการ)

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) กิจกรรมการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การจัดตั้งกองทุน

ผลลัพธ์ พัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สนับสนุนการใช้บริการกองทุนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง 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) โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านประเมินเงินสมทบ

๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง infoGraphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

๖) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

วิสัยทัศน์ : บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ :

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓) พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

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

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ **ผลผลิต** กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ตอบรับการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ **กลยุทธ์** พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

ผลผลิต ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 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

(๖) ทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตาม

วิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ :

๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้

สอดคล้องกับภารกิจกองทุน

๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์

พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง คำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุน

ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้การดำเนินงานของกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒) กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๔) กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ผลผลิต เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานด้านกองทุน

ผลลัพธ์ บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพและดำเนินงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านประเมินเงินสมทบ

- ๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง InfoGraphic อย่างมืออาชีพด้วย

โปรแกรม Microsoft PowerPoint

- ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านการประเมินเงินสมทบ

- ๖) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลผลิต เจ้าหน้าที่กองทุนมีสภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์การดำเนินงาน

ที่เหมาะสม

ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่กองทุนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการดูแลสุขภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
- ๒) กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
- ๓) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

(๗) ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ : “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” (“Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand”)

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- ๕) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

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

นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

๔) บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ

๑) ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑.๑. โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล

๑.๒. โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) (e-Testing System)

๓.๓. โครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ รองรับการดำเนินงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๔ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ โครงการพัฒนาเว็บไซต์การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand Website)

๑.๖ โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

๑.๗ โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ ปี

๒) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

เป้าประสงค์ ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบ
ธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๒.๑. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก
(External Storage)

๒.๒. โครงการบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

๒.๓. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศ

๓) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก
รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการเช่าใช้บริการระบบคลาวด์ (Cloud Server)

๒. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์รองรับการปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่

๓. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์

๔. โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Internet)

๕. โครงการจัดหาระบบประชุมวีดิทัศน์ทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference System)

ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. โครงการจัดซื้อโปรแกรมประชุมทางไกล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. โครงการจัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐

๔) บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายใน
และภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ กรมมีระบบวิเคราะห์และจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก
รวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลการพัฒนากำลังคน

๒. โครงการบูรณาการฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ

๕) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการ
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อการบริหาร
การพัฒนากำลังคน

๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผู้บริหารยุคดิจิทัล

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบคลังข้อมูล
การพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขต
เศรษฐกิจพิเศษ
๖. โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยี
และนวัตกรรม
๙. โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิป์วิดีโอ
๑๐. โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์
๑๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล
๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลง
๑๓. โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
๑๔. โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะดิจิทัล ตามแนวทางของสำนักงาน
ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๕. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน
เชิงกลยุทธ์

**๒.๒.๒ แนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

โครงการตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๒-๔ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการราชการ
๑. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ● โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) ● โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (SEC)

แผนปฏิบัติการราชการ
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 ● โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒.๓ กรอบหลักเกณฑ์ประเมินทุนหมุนเวียนและภารกิจ/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	
		ตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นตัวเงิน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	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
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อหน่วยผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
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	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการ เช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ: ร้อยละของครอบครัวที่เกิดวิกฤตทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุข : 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 <p>ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น</p>

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภท ทุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่
		๑. เพื่อการกู้ยืม <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน
		<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดทำงบประมาณและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังไม่ได้รับการรับรอง จาก สตง.)
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๑๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ด้าน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายใน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ด้าน ดังนี้ - บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้ - 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 ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	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 การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	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 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (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 และผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ

แผนจะมีการจำแนกออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน โดยการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาไปสู่แผนระดับที่ ๒ และ ๓ อย่างเป็นระบบ

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

หมายเหตุ : คำว่า “ยุทธศาสตร์ชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๑ เท่านั้น

แผนระดับที่ ๒ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งจะเป็นแผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจของส่วนราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ แผนระดับที่ ๒ ประกอบด้วย ๔ แผน ดังนี้

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

๒) “แผนการปฏิรูปประเทศ” หมายถึง แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓) “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” หมายความว่า แผนสำหรับถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติสู่กรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี

๔) “นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” หมายถึงนโยบายและแผนตามกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายและแผนหลักของชาติที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการป้องกัน แจ้างเตือนแก้ไข หรือระงับยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ

หมายเหตุ : คำว่า “แผนแม่บท.....ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น....” “แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน.....” “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่” และ “นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๒ เท่านั้น แผนระดับที่ ๓ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ ส่วนราชการ และ หน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และ แผนระดับที่ ๒ สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามกฎหมายกำหนด หรือ จัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยนับตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ครม. มีมติกำหนดการตั้งชื่อแผนในระดับที่ ๓ ให้ใช้ชื่อว่า “แผนปฏิบัติการด้าน.....ระยะที่”(พ.ศ. ..-)” เว้นแต่ได้มีการระบุชื่อแผนไว้ในกฎหมายก่อนที่จะมีมติ ครม. วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง มติ ครม. เป็นต้น ให้นำชื่อแผนว่า แผนแม่บทด้าน..... แผนพัฒนา..... หรือ แผนอื่นๆ.....จึงจะสามารถใช้ชื่อแผนตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนั้นๆ สำหรับบังคับกรมมหาชน

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 และแผนระดับที่ 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 โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ

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

(๒) “ปรับปัจจุบัน” เป็นการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงข่ายระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต

(ก) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคมนรุ่นใหม่ รวมถึงการปรับปรุงแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามถนัดของตนเอง

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 และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องและประเด็นการพัฒนาจะไม่มีซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถนำแผนแม่บทฯ 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) ที่ต้องการบรรลุ 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 การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความปลอดภัยและไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบ แล้วจึงกระจายการท่องเที่ยวทั้งในมิติของพื้นที่และรายได้สู่ชุมชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย

(๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและ SMEs การขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” ที่ก้าวทันและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ มีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตและความเข้มแข็งของผู้ประกอบการจะช่วยให้ประเทศสามารถแข่งขันในระดับเวทีการค้าโลกได้โดยผู้ประกอบการยุคใหม่จะต้องมีทักษะแห่งอนาคตที่มีความพร้อมทางด้านทัศนคติทักษะความสามารถและความรู้สำหรับการรับมือกับการแข่งขันที่จะรุนแรงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีได้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่จะเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการยุคใหม่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็งและเป็นกลไกสำคัญในการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย

(๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคมพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้อง

มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ รวมทั้งอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

(๒) แผนการปฏิรูปประเทศ เป็นแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศตามนัยของพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธี และกระบวนการหรือกลไก หรือกฎระเบียบ ในห้วงระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้รากฐานการพัฒนา มีความมั่นคงเหมาะสม และสมควรกับบริบทประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน หรือแรงงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ปัจจุบันการสร้างและผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยังไม่เพียงพอนอกจากนี้ โครงสร้างประชากรไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ขณะที่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสาธารณสุข ส่งผลให้คนมีอายุยืนมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานผู้สูงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาทักษะกำลังคนที่จะออกจากกระบวนการศึกษามาแล้วเพื่อยกระดับความสามารถในการประกอบอาชีพเดิม และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นๆ ที่สอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในแผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เป็น “กำลังคน” ที่มีศักยภาพสามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อีกทางหนึ่ง

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องในแต่ละห้วงระยะเวลา ๕ ปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติแนวนโยบายแห่งรัฐ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมีการบูรณาการ การดำเนินการร่วมกัน และมุ่งตอบสนองความเป็นอยู่ที่มีความผาสุกและยั่งยืนของประชาชนทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค โดยจะเป็นแผนชั้นนำประเด็นการพัฒนาที่จะต้องให้ความสำคัญในห้วงระยะเวลา ๕ ปีนั้น โดยปัจจุบันกำลังเข้าสู่การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

อาจกล่าวได้ว่าในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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) และโครงการสำคัญๆ (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 ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนางานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยประเทศไทยสามารถสร้างสรรค และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม

ข้อมูลทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนของกองทุนทั้ง ๓ แผน อันได้แก่ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

บทสรุป

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

บริบทต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ผลการทบทวนพบว่า สภาพแวดล้อมระดับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผันผวน การชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันมากขึ้น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรมและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” พัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ของประเทศด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผลการทบทวนเป้าหมายของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะคงแนวคิดในการผลักดันให้สถานประกอบการและกำลังแรงงานเข้าถึงการใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 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
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)	ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารจัดการดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	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 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำแนกเป็นรายประเด็น

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	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	X	X		
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X			
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	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)	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 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	X	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	X	X		
													พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	X	X		

ตารางที่ ๒-๙ แสดงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

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



แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ 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"> การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขา อุตสาหกรรมและบริการ ผลิตภาพการผลิตของ อุตสาหกรรมและภาคบริการ เพิ่มขึ้น 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"> ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น ความสามารถทางการแข่งขัน ด้านการท่องเที่ยวดีขึ้น แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> ผู้ประกอบการในทุกระดับ เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจ เพิ่มมากขึ้น แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การขยายตัวของวิสาหกิจเริ่มต้น ในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมายแผนย่อย <ol style="list-style-type: none"> ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิต แบบพอเพียงมากขึ้น โดยเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างอนาคต ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึง การเรียนรู้ตลอดชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> สร้างและพัฒนา กำลังคนที่มีทักษะ และความพร้อม เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หัวข้อที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ

<p>แผนระดับ ๒</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต</p>	<p>แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p>
	<p>ค่าเป้าหมายขยายตัว ร้อยละ ๑๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม จากวัตถุดิบชีวภาพที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและสร้าง เศรษฐกิจฐานชีวภาพยุคใหม่ ทั้งระบบอย่างครบวงจร ๒. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม ของเศรษฐกิจสีเขียวจาก นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรชีวภาพ อย่างยั่งยืน ๓. พัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ อย่างบูรณาการตลอดทั้งห่วงโซ่ มูลค่าและเชื่อมโยงกับ อุตสาหกรรมและบริการ ที่เกี่ยวข้อง ๔. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ กิจการด้านเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพ โดยการพัฒนากำลังคน ให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อน</p>	<p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้อยู่ที่ ร้อยละ ๑๐ ๒. เมืองและชุมชนที่มีศักยภาพ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่จำนวนเมืองและชุมชน ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม อยู่ที่ ๑๕ เมือง ๓. สินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมได้รับการขึ้น ทะเบียนเป็นทรัพย์สินทางปัญญา เพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ / ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราการขยายตัว ของสินค้าและบริการการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญาขยายตัว ร้อยละ ๗</p>	<p>การขยายตัวจำนวนการก่อตั้ง วิสาหกิจเริ่มต้น ขยายตัวร้อยละ ๑๕ ๒. ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ดิจิทัล ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้เครื่องมือเทคนิคดิจิทัล อยู่ที่อันดับที่ ๑ ใน ๓๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ กิจการ โดยวางรากฐานการศึกษา ทั้งในและนอกระบบให้กับเยาวชน รุ่นใหม่ให้มีทักษะและจิตวิญญาณ ในการประกอบธุรกิจ ๒. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ ในทุกระดับให้มีจิตวิญญาณของการ เป็นผู้ประกอบการขับเคลื่อนธุรกิจ ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่า ให้กับสินค้าและบริการ ๓. พัฒนาวินาศกิจเริ่มต้น โดยการ ส่งเสริมให้ต่อยอดแนวความคิด</p>	<p>ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ดัชนีครอบครัว อบอุ่น อยู่ที่ร้อยละ ๘๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. สร้างความกินดีอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย สร้างครอบครัวให้เหมาะสมกับโลกในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน ๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณา การข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างภาคีการพัฒนาต่างๆ โดยการเชื่อมโยง ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาตนเอง สุขภาพอื่นๆ ๒. การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ จนถึงปฐมวัย - เป้าหมายแผนย่อย ๑. เด็กเกิดมาอย่างมีคุณภาพมีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>		<p>กำลังคนของประเทศ แบบบูรณาการ • เป้าหมาย ๑. มีระบบการพัฒนา กำลังแรงงานตลอด ช่วงชีวิตและการคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ แบบบูรณาการ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การบริหารจัดการ ศักยภาพบุคลากร ของประเทศ • เป้าหมาย ๑. หน่วยงานภาครัฐ มีสมรรถนะในระดับ ที่สามารถขับเคลื่อน ประเด็นการพัฒนาใหม่ๆ บนพื้นฐานของการ มีระบบบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ๒. ประชาชนทุกภาคส่วน ได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะใหม่ๆ รวมถึง</p>

<p>แผนระดับ ๒</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต</p>	<p>แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p>
	<p>เศรษฐกิจชีวภาพในปัจจุบันและอนาคต ๕. สร้างโอกาสขยายช่องทาง การตลาดทั้งในและต่างประเทศ ๖. มีการประเมินมูลค่าทาง เศรษฐศาสตร์ของระบบนิเวศ ที่เป็นมาตรฐาน ๒. <u>อุตสาหกรรมและบริการ การแพทย์ครบวงจร</u> - เป้าหมายแผนย่อย อุตสาหกรรมและบริการ การแพทย์โดย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ค่าเป้าหมายขยายตัว ร้อยละ ๕ - แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาอุตสาหกรรมและ บริการทางการแพทย์แบบบูรณา การควบคู่ไปกับอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในห่วงโซ่มูลค่า ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางทางการแพทย์</p>	<p>- แนวทางการพัฒนา ๑. สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับ สินค้าและบริการบนฐานของทุน ทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ๒. พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดสินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยว ๓. เสริมสร้างศักยภาพของ ผู้ประกอบการและบุคลากร ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน การท่องเที่ยว ๔. ส่งเสริมการจดทะเบียน การคุ้มครอง การใช้ทรัพย์สิน ทางปัญญาและภูมิปัญญา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาต่อยอด สู่อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการเป็นเมืองศูนย์กลาง การท่องเที่ยวของภูมิภาค</p>	<p>สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการสร้างธุรกิจ ๔. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปรับรูปแบบธุรกิจใหม่โดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับวิถี การดำเนินธุรกิจตลอดกระบวนการ มากขึ้น ๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้าง เครือข่ายของผู้ประกอบการ ทั้งในและต่างประเทศให้เข้มแข็ง ๒. <u>การสร้างโอกาสเข้าถึงบริการ ทางการเงิน</u> • เป้าหมาย ๑. สินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่ รายใหญ่เฉลี่ยต่อปีเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราการขยายตัวของสินเชื่อ รายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่ที่ร้อยละ ๑๐ ๒. มูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุน ของกิจการที่เริ่มตั้งต้นและวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้นโดย ที่เป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>คือ ดัชนีพัฒนาการเด็กสมวัยต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - แนวทางในการพัฒนา ๑. จัดให้มีการเตรียมความพร้อม ทั้งสุขภาวะ เจตคติ ความรู้ และทักษะให้แก่ พ่อ แม่ ก่อนการตั้งครรภ์ ๒. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาวะ ที่ดีและสมวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้โรงพยาบาลทุกระดับและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามมาตรฐานงาน อนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ ๓. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีการ พัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมวัย ทุกด้าน โดยการพัฒนาหลักสูตรการสอน และปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เน้นการพัฒนา ทักษะสำคัญด้านต่างๆ ๓. <u>การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น</u> - เป้าหมายแผนย่อย ๑. วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง</p>		<p>การสร้างตลาดงานใหม่ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคง ทางอาชีพ ๓. เด็กวัยเรียนได้รับการ พัฒนาทักษะสำหรับการ เตรียมความพร้อม สู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณ ของความเป็นไทย</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>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีคุณค่า มีมูลค่าสูง โดยส่งเสริมการนำผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้ในประเทศ</p> <p>๔. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพในทุกระดับทั้งในภาคอุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์</p> <p>๕. ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์และการให้บริการทางการแพทย์ให้เทียบเท่าระดับสากล</p> <p>๖. ขยายช่องทางตลาดทั้งในและต่างประเทศเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศ</p>	<p>๕. ส่งเสริมการตลาด การท่องเที่ยว โดยการนำเอาเอกลักษณ์ของประเทศและของแต่ละท้องถิ่นให้เป็นที่น่าสนใจในเวทีโลกผ่านสื่อสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางสื่อต่างๆ</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>อยู่ที่อัตรามูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุนของกิจการที่เริ่มต้นของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขยายตัวร้อยละ ๑๒</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ส่งเสริมการจัดการแหล่งทุนและพัฒนาช่องทางเข้าถึงแหล่งทุนที่เป็นนวัตกรรมรูปแบบใหม่ๆ</p> <p>ครอบคลุมวงจรกิจที่มีหลากหลายและนำเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินและการบริหารความเสี่ยงเพื่อตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม</p> <p>๓. พัฒนาระบบประเมินมูลค่าทรัพย์สินในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นหลักประกันทางธุรกิจในการขอสินเชื่อของผู้ประกอบการ</p> <p>๔. พัฒนาระบบประเมินความน่าเชื่อถือทางเครดิต และระบบการรู้จักลูกค้าที่สะดวกมากขึ้น โดยใช้</p>	<p>มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิต</p> <p>ดีขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คือ</p> <p>คะแนนความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (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 การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>๓. อุตสาหกรรมและ บริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์</p> <p>- 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>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ สิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจให้มีความพร้อม สำหรับการเดินทางเพื่อประกอบ ธุรกิจ</p> <p>๒. สนับสนุนมาตรการเพื่อสร้าง แรงจูงใจและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว ของธุรกิจที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่ คุณค่าและระบบนิเวศของการ เดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ</p> <p>๓. ส่งเสริมการตลาดและสนับสนุน การเป็นเจ้าของกิจการในระดับ นานาชาติ</p> <p>๓. <u>การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์ แผนไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย</p>	<p>ประโยชน์จากข้อมูลทั้งที่เป็นการเงิน และไม่ใช้การเงิน</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></p> <p>- เป้าหมายย่อย</p> <p>๑. มูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของประเทศเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ยกขยายตัว ของมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม เพิ่มขึ้น ๑ เท่า</p> <p>๒. ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าระหว่างประเทศ</p>	<p><u>๔. การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยทำงาน</u></p> <p>- 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 หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>๒. ผลิตและพัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และ ผู้ให้บริการในภาคส่วนต่างๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>๓. สร้างความตระหนักรู้ และสนับสนุนการลงทุน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>๔. สร้างโอกาสและขยาย ช่องทางการตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการลงทุนใน อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ทั้งใน ประเทศและจากต่างประเทศ</p> <p>๔. อุตสาหกรรมต่อเนื่องจาก การพัฒนาระบบคมนาคม</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง การซ่อมบำรุงอากาศยาน ในภูมิภาคโดยเฉพาะอากาศยาน</p>	<p>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้ร้อยละ ๘</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 โดยเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ที่ได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับคุณภาพการให้บริการ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้ได้</p>	<p>ของประเทศไทยดีขึ้น โดยเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พิจารณาจากอันดับที่ ๑ ใน ๕ ของความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าระหว่างประเทศโดย IMD</p> <p>๓. การขยายตัวการส่งออก ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะต้องมีส่วน การส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมต่อการส่งออกรวม ของประเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สนับสนุนผู้ประกอบการให้มี สินค้าและบริการที่มีอัตลักษณ์และ ตราสินค้าที่เด่นชัดให้ความสำคัญ กับการผลิตโดยใช้ตลาดนำที่คำนึงถึง ความต้องการของตลาดโดยเฉพาะ ตลาดที่มีมูลค่าสูง</p> <p>๒. สร้างและพัฒนาตลาดในประเทศ สำหรับสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของ คนรุ่นใหม่</p>	<p>ให้กับวัยทำงาน ผ่านระบบการคุ้มครองทาง สังคมและการส่งเสริมการออม</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และ สามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์ งานใหม่ๆ และมีโอกาส และทางเลือกทำงาน และสร้างงาน</p> <p>๕. การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ในชีวิต มีทักษะในการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนา ตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น โดยมี เป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ผู้สูงอายุ มีศักยภาพและมีรายได้ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>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 การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>รุ่นใหม่ โดยมีคำเป้าหมายคือส่วนแบ่งการตลาดในภาคเอเชียแปซิฟิก ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ร้อยละ ๑</p> <p>๒. ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานสูงชั้น (Tier) โดยมีคำเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ Tier ๓ - แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ผลักดันการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ พลังงานไฮโดรเจน และพลังงานอื่นๆ</p> <p>๒. สนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการสายการบินของประเทศด้านการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า</p> <p>๓. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยานโดยสนับสนุน</p>	<p>มาตรฐานระดับสากลทั้งคุณภาพของสถานประกอบการและคุณภาพของผู้ให้บริการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ</p> <p>๒. สร้างสรรค์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพรูปแบบใหม่บนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีศักยภาพในการบำบัดฟื้นฟู รักษาสุขภาพโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและเอกลักษณ์ความเป็นไทยในการให้บริการ</p> <p>๓. พัฒนายกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ด้านแพทย์แผนไทยให้มีความมาตรฐานระดับสากลและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์</p> <p>๔. ส่งเสริมตลาดการท่องเที่ยวทางการแพทย์ที่ไทยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อสร้างการรับรู้อย่างแพร่หลายในตลาดกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตลาดที่มีความสนใจเฉพาะด้าน</p>	<p>๓. ส่งเสริมผู้ประกอบการในทุกระดับรวมถึงเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในการขยายช่องทางการตลาดผ่านสื่อแบบดั้งเดิมและแบบอินเทอร์เน็ต โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๔. สร้างความพร้อมของผู้ประกอบการในการออกไปลงทุนยังต่างประเทศทั้งในแง่ความรู้เกี่ยวกับตลาด ภาษา และวัฒนธรรม เครือข่ายพันธมิตรการค้า การลงทุน ฯลฯ</p> <p><u>๔. การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. อันตบนโยบายของภาครัฐที่มีต่อวิสาหกิจและผู้ประกอบการด้านการสนับสนุนและความสอดคล้องของ</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 <u>ความมั่นคงของประเทศไทย</u> - เป้าหมายแผนย่อย ๑. อุตสาหกรรมความมั่นคง ของประเทศไทยมีการขยายตัว เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ ขยายตัวร้อยละ ๕ ๒. การส่งออกของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศไทย เพิ่มขึ้นโดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขยายตัวอยู่ที่ ร้อยละ ๕ - แนวทางการพัฒนา ๑. สนับสนุนผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมความมั่นคงของ ประเทศไทยตามระดับความสามารถ</p>	<p>๔. การท่องเที่ยวสำรวจทางน้ำ - เป้าหมายแผนย่อย ๑. รายได้จากการท่องเที่ยวสำรวจ ทางน้ำเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ อัตราการขยายตัวของรายได้ เท่ากับ ร้อยละ ๗ ๒. การขยายตัวของท่าเรือ ท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ จำนวนท่าเรือท่องเที่ยว ในประเทศไทย ๔ ท่าเรือ - แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวให้ เชื่อมโยงกับเส้นทางการท่องเที่ยว ทางทะเล ชายฝั่ง และลุ่มน้ำสำคัญ เพื่อรองรับการท่องเที่ยว ก่อน ระหว่าง และหลังการโดยสาร ทางเรือสำราญและเรือยอร์ช ๒. ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน สาธารณูปโภคและ</p>	<p>นโยบายดีขึ้น โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตั้งเป้าหมายไว้ที่อันดับ ๑๒ - แนวทางการพัฒนา 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</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>สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ท่องเที่ยวทางน้ำ</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. พัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยว ที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ ในภูมิภาค</p>	<p>ที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยทั้งยัง เป็นการเชื่อมต่อธุรกิจระหว่างกัน</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>๒. อำนวยความสะดวกในการ เดินทางระหว่างประเทศโดยการ พัฒนาและยกระดับพิธีผ่านแดน 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>				

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
	บริการให้ตอบสนอง ความต้องการของแต่ละ อุตสาหกรรมและบริการ ๔. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้าง ขั้นพื้นฐานด้านข้อมูล ที่สอดคล้องกับการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศ ๕. พัฒนาการให้บริการ จตุรর্থย์เส้นทางปัญญาอย่างมี ประสิทธิภาพ และส่งเสริม การนำจตุรর্থย์เส้นทางปัญญา ไปใช้ประโยชน์	๒. โครงการพื้นฐานเพื่อสนับสนุน การท่องเที่ยวมีคุณภาพและ มาตรฐานดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการ คมนาคมทางบก โดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๔๕ ๓. การท่องเที่ยวอย่างมีความ รับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ขีดความสามารถด้านความยั่งยืน ของสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติโดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๑๐๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. ยกระดับมาตรฐาน ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว และป้องกันผลกระทบอันเกิดจาก กิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติ				

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>รวมถึงคุณภาพมาตรฐานของสินค้า บริการและสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพนักท่องเที่ยว</p> <p>๒. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งชายฝั่ง ทะเล เกาะ และหมู่เกาะ แหล่งวัฒนธรรม และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น</p> <p>๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว ทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ เพื่อพัฒนาและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีศักยภาพ</p> <p>๔. พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>๕. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดี</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 มุ่งมั่นรู้อย่างต่อเนื่อง ตบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
		ด้านการท่องเที่ยวของไทย ทั้งแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ และยานการค้ำที่เชื่อมโยง 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 โดยให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการค้าเงินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึง แหล่งเงินทุนและตลาด สนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบเพื่อให้สามารถแข่งขันและขยายตลาด สู่ต่างประเทศ</p>	<p>นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง</p> <p>นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพแรงงานไทย</p> <p>เนื้อหาโดยสรุป :</p> <p>ยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคุมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน</p>



แผนระดับ ๓	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
	<p>แบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารจัดการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> รูปแบบการให้บริการได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น ความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับและผู้ให้บริการ ต้นแบบศูนย์แปลงรูปประสบการณ์บริการทั้งแบบดิจิทัลและสัมผัสแห่งมนุษย์ 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"> มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลมากขึ้น 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"> กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงทบทวนกฎระเบียบ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอน กระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ ก้าวสู่การพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัล กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการเพื่อการดิจิทัลให้กระบวนการ และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล 	<p>แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> แรงงานมีผลผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน 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 สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</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	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
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

การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

๑. ทำการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร หรือการรวบรวมและทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทราบเงื่อนไขและข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกระชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเบื้องต้น อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ รวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงพื้นที่ที่เหมาะสมในการลงภาคสนามทำการเก็บข้อมูล เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากประชากรเป้าหมายจำนวน ๒๔ คน เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด และมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓. จัดประชุมการระดมความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๕ ครั้ง โดยแต่ละครั้งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๓๒ คน ต่อครั้งรวมจัดประชุมระดมความคิดเห็น ๕ ครั้ง กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน จุดมุ่งหมายของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอแนะที่ดีและปฏิบัติได้ และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุนให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นปฏิบัติ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไปใช้และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทางการบริหารโดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดอ่อน จุดแข็งที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖. จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๗. นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

โดยสามารถจำแนกเป็นผลการดำเนินงานได้ดังนี้

๘.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๒ ระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็ง ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๓ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการ ในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีในอนาคต

๘.๔ วิเคราะห์ศักยภาพ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากการจัดเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ คน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จำนวน ๒ คน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ คน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐ คน และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ คน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกออกได้เป็นดังนี้

๓.๑.๑ การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งตัวองค์กรเองและรวมไปถึงระดับประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ความคาดหวังต่อศักยภาพของบุคลากรของกรมในอนาคต นั้นคือ

บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านกรอบความคิดและทัศนคติที่แสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงบวก (Mindset) และ ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ที่จำเป็นจะต้องมีในตัวบุคคล เพื่อให้มีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (Skillsets) สามารถแจจแจงเป็นข้อได้ดังต่อไปนี้

บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องมีความรู้ ในเรื่องของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นอย่างดี มีความแม่นยำในเรื่องของกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยี ที่จำเป็น และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับความรู้เรื่องดิจิทัล การกำหนดตัวชี้วัดความรู้ด้านดิจิทัลรายบุคคล ทั้งนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีดัชนีวัดบังคับปฏิบัติตามมาตรฐานสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ทำให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม (Person of Integrity) มุ่งปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนซึ่งเป็นกำลังแรงงานด้วยความเสียสละ และอดทน

สามารถมองเห็นภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร (Big Picture Thinker)

เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ (Result Oriented Innovator)

บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงบูรณาการ (Professional Collaborator) แต่ในขณะเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังมีจุดอ่อนในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรที่เกิดจากการนำเสนอของกลุ่มตัวอย่าง อยู่หลายประการด้วยกัน อาทิ การจัดสรรอัตรากำลัง อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวแบบถาวร โดยใช้เงินของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นค่าจ้าง (หรือเงินเดือน) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเติบโตในสายงาน จึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก

เรื่องของการวางแผนในเรื่องของอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่เกษียณในตำแหน่งที่ขาด โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจำนวนมากที่กำลังทยอยเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังรวมถึงบุคลากรของโยกย้าย ขอลกลับภูมิลำเนาของตน

บุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่ง ถูกดึงตัวไปทำงานในหน่วยงานอื่น หรือสายงานอื่น เช่น ในกระทรวงแรงงาน เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ เสียทั้งเวลาและทรัพยากร

บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

บุคลากรของกรมบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจใหม่ โดยเฉพาะยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การคิดแบบสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลบางส่วนมีคุณวุฒิไม่ตรงกับสายงานนักทรัพยากรบุคคลและขาดความรู้ในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บุคลากรขาดแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

โครงสร้างอายุของบุคลากรมีความแตกต่างกันมาก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นเป็นไปได้ยาก

และเมื่อพิจารณาในปัญหาในระดับหน่วยงาน มีจุดที่เป็นประเด็นของการนำเสนอ ได้แก่

- การขาดแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Training and Development Roadmap) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development)

- การขาดแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan) และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้น ยังไม่เป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรม ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้านและเฉพาะหน้า ยังไม่ปรากฏผลลัพธ์การพัฒนารูปแบบ

- การพัฒนาบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน หรือภายในกรมยังไม่เป็นระบบที่จะก่อให้เกิดประสิทธิ ภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากร และงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

- การจัดการความรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

- กรมยังไม่มีภาวะที่อัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในปัจจุบันและอนาคต

- การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายบุคลากรไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงานภายในของกรม

- วิธีการพัฒนาบุคลากรของกรมไม่มีความหลากหลาย ส่วนใหญ่ยังคงเน้นการฝึกอบรมบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่สูงและไม่ทั่วถึง

- งบประมาณในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ครอบคลุม และทั่วถึง

๓.๑.๒ ระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์ รวมถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่าง ๆ หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อจะนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงานต่อไป

อนึ่งในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลา รวมไปถึงช่องทางการสื่อสารโต้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

๓.๒ สรุปการระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่

ประกอบด้วยผู้ประกอบการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-Curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ พื้นที่

จากแบบสอบถามที่นำเสนอต่อกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ สามารถดึงประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๑ แสดงประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ประเด็น จุดแข็ง	ประเด็น จุดอ่อน	ประเด็น โอกาส	ประเด็น อุปสรรค
๑	กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนยุทธศาสตร์	ระบบบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการ	การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	ประเด็น จุดแข็ง	ประเด็น จุดอ่อน	ประเด็น โอกาส	ประเด็น อุปสรรค
		พิจารณาหลาย ขั้นตอน มีระเบียบ ปฏิบัติที่ยุ่งยาก ซับซ้อน		ซึ่งจำเป็นต้องมี ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
๒	กองทุนมีบุคลากร ปฏิบัติงาน ครอบคลุมทุก จังหวัดสามารถ ให้บริการได้อย่าง ทั่วถึง	การนำระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศและ ดิจิทัลมาช่วยในการ ปฏิบัติงานยังไม่มี ประสิทธิภาพ เท่าที่ควร		กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนทำให้เกิด ข้อจำกัดในการ ขยายบริการของ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงิน ที่สั้นไป วงเงินกู้ ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ
๓	บุคลากรสามารถ ให้คำปรึกษาชี้แจง ภารกิจและ ข้อปฏิบัติแก่ ผู้ประกอบการ	มีขั้นตอนการ ปฏิบัติงานมาก เกินไปไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับ สภาพทำงานของ ภาคเอกชน ทำให้เกิดความ ล่าช้าล่าช้า ในการให้บริการ		๓. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการ ที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการ แก่ผู้ประกอบการ กิจการโดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจ มากกว่า และ ไม่จำกัดขอบเขต การนำเงินไปใช้ ประโยชน์ การให้บริการ มีความรวดเร็ว และคล่องตัว มากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการ ไม่สนใจขอใช้ บริการกองทุนและ ใช้บริการลดลง
๔	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และ ประสบการณ์ สามารถปฏิบัติ ภารกิจด้านการให้	ขาดบุคลากร ที่มีความรู้เฉพาะ ด้านที่ตรงกับ ภารกิจ ที่รับผิดชอบ		

ลำดับที่	ประเด็น จุดแข็ง	ประเด็น จุดอ่อน	ประเด็น โอกาส	ประเด็น อุปสรรค
	กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุน โดยไม่ผิดพลาด			

๓.๒.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมดอยสุเทพ ชั้น ๑ โรงแรมแคนทารี ฮิลล์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๒ แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๒๘.๖	๕๓.๖	๑๔.๓	๓.๕	๐.๐
๒	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๒๑.๔	๕๗.๑	๑๗.๙	๓.๖	๐.๐
๓	บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๑๗.๙	๕๐	๑๗.๘	๑๔.๓	๐.๐
๔	กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์	๑๗.๙	๓๒.๑	๓๕.๗	๑๔.๓	๐.๐

จากจุดแข็งทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคเหนือ โดยมีประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด อันดับที่ ๑ คือประเด็นบุคลากรของกองทุนสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี (ร้อยละ ๒๘.๖)

ตารางที่ ๓-๓ แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๑๗.๙	๕๐.๐	๓๒.๑	๐.๐	๐.๐
๒	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๑๔.๓	๕๐.๐	๒๕	๑๐.๗	๐.๐
๓	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๗.๑	๕๐.๐	๓๕.๘	๗.๑	๐.๐
๔	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ	๐.๐	๓๕.๗	๕๐.๐	๑๔.๓	๐.๐

จากจุดอ่อนทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคเหนือ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด มาเป็นอันดับที่ ๑ ในประเด็นเรื่องของระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน (ร้อยละ ๑๗.๙)

ตารางที่ ๓-๔ แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๕๓.๖	๓๙.๓	๓.๕	๓.๖	๐.๐

ตารางที่ ๓-๕ แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น*	๑๔.๓	๖๐.๗	๒๑.๔	๓.๖	๐.๐
๒	กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ**	๑๔.๓	๔๒.๙	๓๙.๓	๓.๕	๐.๐
๓	สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง***	๓.๕	๒๘.๖	๕๐	๑๔.๓	๓.๖

หมายเหตุ * ค่าใช้จ่ายในเรื่องของการอบรมให้ความรู้ ความชำนาญในเทคโนโลยีใหม่ / ระบบให้กับบุคลากร

** ก่อให้เกิดอุปสรรค ต่อการขยายการให้บริการของบุคลากรที่มีต่อสถานประกอบการ อันเนื่องจากที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของกองทุน

*** การให้บริการของบุคลากรถูกจำกัดขอบเขตในการขยายรายได้จากการดำเนินงาน

จากอุปสรรคทั้ง ๓ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคเหนือ เห็นด้วยกับ ประเด็นระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น และประเด็น กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๑๔.๓)

๓.๒.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง

การประชุมระดมความคิดเห็น ร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม พาโนรามา ๑ ชั้น ๑๔ โรงแรม ดิ อิมเมอริสตัน ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จากการศึกษา

สามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๖ แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๒๐.๐	๔๖.๗	๓๐	๓.๓	๐.๐
๒	บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๒๐.๐	๓๐.๐	๓๐.๐	๑๐	๑๐.๐
๓	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และ ประสบการณ์สามารถปฏิบัติการกิจด้าน การให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน และการประเมินเงินสมทบ กองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๑๐.๐	๔๐.๐	๓.๓	๖.๗	๑๐.๐
๔	กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม แผนปฏิบัติงานประจำปีและแผน ยุทธศาสตร์	๖.๖	๒๐.๐	๕๐.๐	๑๖.๗	๖.๗

จากจุดแข็งทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคกลางมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดอันดับที่ ๑ คือประเด็น บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ ได้เป็นอย่างดี และมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๒๐)

ตารางที่ ๓-๗ แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๓๖.๗	๓๖.๗	๒๖.๖	๐.๐	๐.๐
๒	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้อง	๒๓.๓	๓๐.๐	๓๖.๗	๑๐.๐	๐.๐

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	กับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ					
๓	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ	๒๐.๐	๑๖.๗	๓๐.๐	๒๖.๗	๖.๖
๔	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๑๓.๓	๓๖.๗	๔๓.๓	๓.๔	๓.๓

จากจุดอ่อนทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคกลาง มีความคิดเห็นในประเด็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีมากหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญมากที่สุด เป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๓๖.๗)

ตารางที่ ๓-๘ แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๕๓.๓	๔๓.๓	๓.๔	๐.๐	๐.๐

ตารางที่ ๓-๙ แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคกลาง

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	สถาบันการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง***	๔๐.๐	๒๐.๐	๓๓.๓	๓.๓	๓.๔

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒	กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ**	๓๖.๗	๒๖.๗	๓๓.๓	๓.๓	๐.๐
๓	ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น*	๒๓.๓	๔๐.๐	๓๓.๓	๐.๐	๓.๔

หมายเหตุ * ค่าใช้จ่ายในเรื่องของการอบรมให้ความรู้ ความชำนาญในเทคโนโลยีใหม่ / ระบบให้กับบุคลากร

** ก่อให้เกิดอุปสรรค ต่อการขยายการให้บริการของบุคลากรที่มีต่อสถานประกอบกิจการ อันเนื่องจากที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของกองทุน

*** การให้บริการของบุคลากรถูกจำกัดขอบเขตในการขยายรายได้จากการดำเนินงาน

จากอุปสรรคทั้ง ๓ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคกลาง เห็นด้วยกับประเด็น ภาวะการแข่งขัน และคู่แข่งที่เพิ่มขึ้น การให้บริการที่มีเจือปนใจของผู้รับบริการมากกว่า ย่อมดึงดูดให้ผู้รับบริการเข้ามาใช้บริการของหน่วยงานนั้นๆ มากกว่า เป็นประเด็นที่สำคัญมากที่สุดเป็นอันดับ ๑ (ร้อยละ ๔๐) (เนื่องจากภาคกลาง โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ ภาวะการแข่งขันย่อมมีสูงกว่าพื้นที่อื่นๆ)

๓.๒.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคใต้

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจ และการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ท่าวัง ๑ ชั้น ๒ โรงแรม ว่างใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๑๐ แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๒๐.๐	๔๐.๐	๓๐.๐	๑๐.๐	๐.๐
๒	บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๑๕.๔	๓๔.๖	๓๘.๕	๑๑.๕	๐.๐
๓	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๘.๓	๓๓.๓	๕๐.๑	๘.๓	๐.๐
๔	กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์	๐.๐	๔๕.๕	๔๕.๔	๙.๑	๐.๐

จากจุดแข็งทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคใต้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับประเด็น บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ ได้เป็นอย่างดีมาเป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๒๐)

ตารางที่ ๓-๑๑ แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๑๐.๗	๕๓.๖	๓๕.๗	๐.๐	๐.๐
๒	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๗.๗	๓๔.๖	๔๖.๒	๑๑.๕	๐.๐
๓	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ	๓.๖	๔๖.๔	๓๒.๑	๑๗.๙	๐.๐
๔	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๓.๕	๓๔.๕	๔๔.๘	๑๗.๒	๐.๐

จากจุดอ่อนทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคใต้ มีความคิดเห็นในประเด็นเรื่อง ของระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นประเด็น ที่ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๑๐.๗)

ตารางที่ ๓-๑๒ แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	๓๔.๕	๕๑.๗	๑๓.๕	๐.๐	๐.๐

ตารางที่ ๓-๑๓ แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคใต้

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	สถาบันการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถ ให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการ ไม่สนใจขอใช้บริการกองทุน และใช้บริการ ลดลง***	๒๕.๐	๔๕.๘	๒๕.๐	๔.๒	๐.๐
๒	กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัด ในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ**	๒๓.๑	๓๘.๕	๓๔.๖	๓.๘	๐.๐
๓	ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานต้องปรับตัวตามให้ทัน ความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมี ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น*	๒๒.๒	๖๓.๐	๑๑.๑	๓.๗	๐.๐

หมายเหตุ * ค่าใช้จ่ายในเรื่องของการอบรมให้ความรู้ ความชำนาญในเทคโนโลยีใหม่ / ระบบให้กับบุคลากร

** ก่อให้เกิดอุปสรรค ต่อการขยายการให้บริการของบุคลากรที่มีต่อสถานประกอบกิจการ อันเนื่องมาจากที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของกองทุน

*** การให้บริการของบุคลากรถูกจำกัดขอบเขตในการขยายรายได้จากการดำเนินงาน

จากอุปสรรคทั้ง ๓ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคใต้ เห็นด้วยกับประเด็น สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง เป็นประเด็นที่สำคัญในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๒๕.๐)

๓.๒.๔ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปทุมวัน ชั้น ๕ โรงแรม สุนีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๑๔ แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติการด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๑๘.๒	๔๐.๙	๓๑.๘	๙.๑	๐.๐
๒	บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๑๔.๓	๓๘.๑	๒๘.๖	๙.๕	๙.๕
๓	กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์	๑๓.๓	๔๐.๐	๓๓.๓	๖.๗	๖.๗
๔	บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๘.๗	๔๗.๘	๓๔.๘	๘.๗	๐.๐

จากจุดแข็งทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นในประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด อันดับที่ ๑ คือประเด็นบุคลากรของกรม มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติการกิจการด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๘.๒)

ตารางที่ ๓-๑๕ แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๑๗.๖	๓๕.๓	๔๗.๑	๐.๐	๐.๐
๒	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๑๕.๐	๓๕.๐	๔๐.๐	๑๐.๐	๐.๐
๓	ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุงยากซับซ้อน	๑๐.๕	๓๑.๖	๕๗.๙	๐.๐	๐.๐
๔	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ	๑๐.๕	๒๖.๓	๕๒.๒	๑๐.๕	๐.๐

จากจุดอ่อนทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นในประเด็นเรื่องที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ เป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๑๗.๖)

ตารางที่ ๓-๑๖ แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๒๗.๘	๖๖.๗	๕.๕	๐.๐	๐.๐

ตารางที่ ๓-๑๗ แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ**	๓๑.๓	๓๗.๕	๓๑.๒	๐.๐	๐.๐
๒	สถาบันการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุน และใช้บริการลดลง***	๑๖.๗	๒๒.๒	๔๔.๔	๕.๖	๑๑.๑
๓	ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น*	๑๐.๕	๗๓.๗	๑๕.๘	๐.๐	๐.๐

หมายเหตุ * ค่าใช้จ่ายในเรื่องของการอบรมให้ความรู้ ความชำนาญในเทคโนโลยีใหม่ / ระบบให้กับบุคลากร

** ก่อให้เกิดอุปสรรค ต่อการขยายการให้บริการของบุคลากรที่มีต่อสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของกองทุน

*** การให้บริการของบุคลากรถูกจำกัดขอบเขตในการขยายรายได้จากการดำเนินงาน

จากอุปสรรคทั้ง ๓ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับประเด็น กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ เป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๓๑.๓)

๓.๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ศรีรัตนะ ชั้น ๒ โรงแรม รัตนชล จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๑๘ แสดงประเด็นจุดแข็งของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๑๘.๒	๓๑.๘	๓๖.๔	๙.๑	๔.๕
๒	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติการด้าน การให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๑๕.๘	๔๗.๔	๒๖.๓	๑๐.๕	๐.๐
๓	บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ	๑๕.๐	๕๐.๐	๒๕.๐	๑๐.๐	๐.๐
๔	กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์	๘.๓	๖๖.๗	๒๕.๐	๐.๐	๐.๐

จากจุดแข็งทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคตะวันออก มีความคิดเห็นในประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด อันดับที่ ๑ คือประเด็นบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๘.๒)

ตารางที่ ๓-๑๙ แสดงจุดอ่อนของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๒๐.๐	๒๐.๐	๕๐.๐	๕.๐	๕.๐
๒	ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๑๙.๐	๓๓.๓	๔๗.๗	๐.๐	๐.๐

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๑๓.๐	๓๐.๔	๕๒.๒	๔.๔	๐.๐
๔	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ	๐.๐	๓๓.๓	๕๐.๐	๑๖.๗	๐.๐

จากจุดอ่อนทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคตะวันออก มีความคิดเห็นในประเด็นเรื่องที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ เป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๒๐.๐)

ตารางที่ ๓-๒๐ แสดงโอกาสของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๔๐.๙	๔๕.๕	๑๓.๖	๐.๐	๐.๐

ตารางที่ ๓-๒๑ แสดงอุปสรรคของกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น*	๒๘.๖	๒๘.๖	๔๒.๘	๐.๐	๐.๐
๒	สถาบันการเงิน และกองทุนอื่น ๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว	๑๕.๔	๓๘.๕	๔๖.๑	๐.๐	๐.๐

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	และคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง***					
๓	กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ**	๕.๙	๔๑.๒	๕๒.๙	๐.๐	๐.๐

หมายเหตุ * ค่าใช้จ่ายในเรื่องของการอบรมให้ความรู้ ความชำนาญในเทคโนโลยีใหม่ / ระบบให้กับบุคลากร

** ก่อให้เกิดอุปสรรค ต่อการขยายการให้บริการของบุคลากรที่มีต่อสถานประกอบกิจการ อันเนื่องมาจากที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของกองทุน

*** การให้บริการของบุคลากรถูกจำกัดขอบเขตในการขยายรายได้จากการดำเนินงาน

จากอุปสรรคทั้ง ๓ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ภาคตะวันออก เห็นด้วยกับประเด็นระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ ๑ (ร้อยละ ๓๘.๖)

๓.๒.๖ สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวม (๕ พื้นที่)

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

ตารางที่ ๓-๒๒ แสดงประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรกเรียงจากมากไปน้อย

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๑. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบกิจการ	๑. ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการเนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยาก ซับซ้อน	๑. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๑. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์

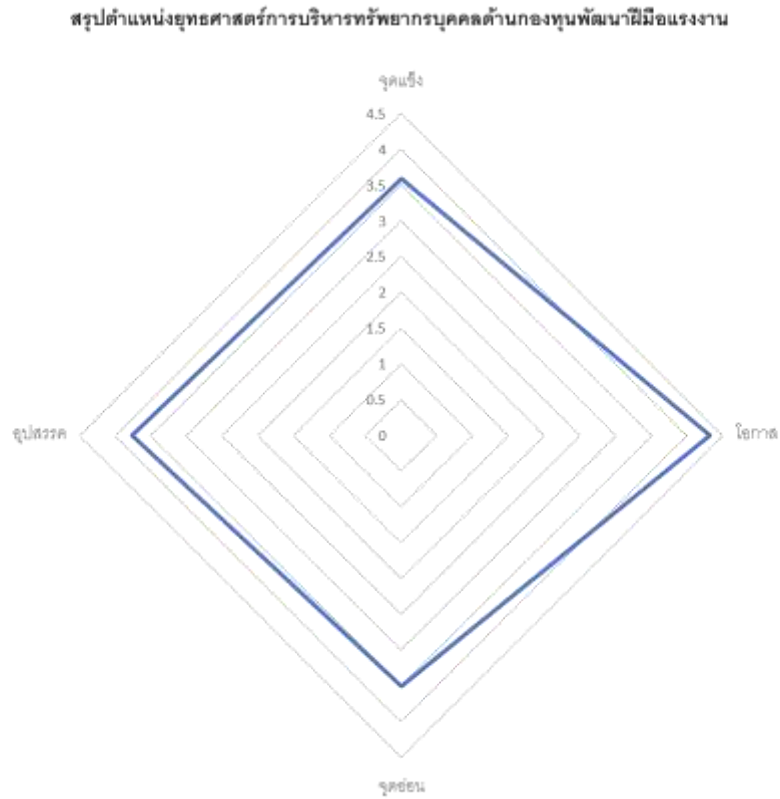
จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
			การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่าทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง
๒. บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ		๒. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่มีผิดพลาด	๓. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร		๓.กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการโดยการนำค่าคะแนนจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมระดมความคิดเห็นทั้ง ๕ พื้นที่ จำนวน ๑๕๐ คน ทำการหาค่าเฉลี่ยได้ตามหลักการวิเคราะห์ SWOT และสามารถนำไปวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จนได้ตำแหน่งดังแสดงตามตารางและรูปภาพต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๒๓ แสดงผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้าน SWOT	ค่าเฉลี่ย
๑. จุดแข็ง	๓.๕๘
๒. จุดอ่อน	๓.๕๑
๓. โอกาส	๔.๓๒
๔. อุปสรรค	๓.๗๖

จากผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากคะแนนเฉลี่ยด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ที่รวบรวมได้จากการระดมสมอง ๕ พื้นที่ แสดงให้เห็นดังรูปภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๓-๑ แสดงตำแหน่งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พิจารณาจากรูปภาพ พบว่าผลการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรากฏว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในตำแหน่งที่สมควรจะใช้กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์แบบเชิงรุก หรือ SO Strategies ของ TOWS Matrix กล่าวคือเป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส (Strength + Opportunity) เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาสจะช่วยให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นไปอีก อาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์ SO Strategies เป็นสถานการณ์ที่ได้เปรียบมากที่สุด ยกตัวอย่างเช่น จัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อทำการพัฒนาบุคลากรของกรม ในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร รวมไปถึงการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงการจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติที่พร้อม และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

๓.๓ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยี ในอนาคต

จากการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการระดมความคิดเห็น ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่ ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่และเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พบประเด็นที่สำคัญในการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการ ในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีในอนาคต เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๓.๓.๑ ประเด็น แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง แบบพลิกผันได้ ประกอบกับความผันผวนของสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจากองค์ภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนา ที่ต้องอาศัยการศึกษา เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง การสร้างระบบ นิเวศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ สำหรับในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อให้กลายเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการทำงาน ต่อกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปใน แนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ กล่าวคือ เป็นบุคลากร ภาครัฐที่มีการประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้มองเห็นถึงปัญหา ของการพัฒนาในหลายประการด้วยกัน เช่น

บุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจำนวนมาก กำลังทยอย เกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรใหม่ที่บรรจุแต่งตั้งยังขาดความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคคลรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่อยู่ตลอดเวลา

บุคลากรบางส่วนของกรม ยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาท และภารกิจใหม่ โดยเฉพาะยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิไม่ตรงกับสายงานนักทรัพยากรบุคคล และขาดความรู้ในภารกิจของกรม

โครงสร้างอายุของบุคลากรของกรม มีความแตกต่างกันมาก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นเป็นไปได้ยาก

อีกทั้งยังผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ยังมองเห็นถึงปัญหาในระดับของการบริหารจัดการของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานด้วย เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล ขาดแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม

การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน หลักสูตรการพัฒนาบุคคลที่กำหนดขึ้นยังไม่เป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรม ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาคาดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้านหรือเฉพาะหน้า ยังไม่ปรากฏผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน หรือภายในกรม ยังไม่เป็นระบบที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรและงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Multi Tasks, Multi Skills)

การจัดการความรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ยังไม่มีประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบให้สอดคล้อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในปัจจุบันและอนาคต

การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายบุคลากรไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงานภายในกรมวิธีการพัฒนาบุคลากรของกรม ไม่มีความหลากหลาย ส่วนใหญ่ยังคงเน้นการฝึกอบรมบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่ทั่วถึง

กรมยังขาดการสร้างแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

งบประมาณในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

นโยบายการบริหารงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจตามกฎหมาย (ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น) ยังไม่ชัดเจน ทำให้การกำหนดทิศทางและการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม ไม่มีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนเช่นกัน

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

สถานที่ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่คับแคบ และเครื่องมืออุปกรณ์ส่วนใหญ่ล้าสมัย ไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ ประเด็นเรื่องของ หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการระดมความคิดเห็นจากที่ต่างๆ มีประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาหลักสูตรตามแผนยุทธศาสตร์ของประเทศที่ต้องสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ควรนำความต้องการของกลุ่มสถานประกอบกิจการมาพัฒนาเป็นหลักสูตร ทั้งนี้ก็เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตรงกับความต้องการ ตรงกับการใช้งานของสถานประกอบกิจการ ในปัจจุบัน

ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง โดยกรมจะกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานแห่งชาติเพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถใช้มาตรฐานแรงงานของตนเองมาขอรับเงินสนับสนุนได้

การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรควรต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะทางการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการเป็นหัวหน้างาน

การพัฒนาหลักสูตรที่เป็น Soft Skill และ Hard Skill ควรจะกำหนดเป็นหลาย ๆ ระดับ เช่น หลักสูตรเบื้องต้น หลักสูตรระดับกลาง และหลักสูตรขั้นสูง เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงานให้สูงขึ้น ทั้ง IQ (ความฉลาดทางปัญญา) และ EQ (ความฉลาดทางอารมณ์) ให้แก่ผู้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ได้แรงงานระดับหัวหน้าที่ดีควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่สร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น หลักสูตรการแข่งขันเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับชาติ และนานาชาติ

การติดตามประเมินผลการจัดหลักสูตรควรวัดและประเมินที่ผลผลิตภาพแรงงานภายในองค์กร มากกว่าการนับจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือวิธีอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ตรงกับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ

๓.๓.๓ การกักเงินกองทุน

ทิศทางการให้กู้ยืมในอนาคต กรมต้องทำงานให้สอดคล้องกับแผนต่างๆ /โครงการต่าง ๆ ของชาติ การกักเงินกองทุนควรนำไปพัฒนาในอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย S-Curve New S-Curve

การนำเงินไปใช้ประโยชน์ทางด้านอื่นๆ ที่นอกจากการฝึกอบรมพัฒนาตัวคน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ Prototype ต้นแบบ ที่นำไปใช้ประกอบการฝึกอบรม หรือเพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เช่น การกู้เพื่อการวิจัยเพื่อการพัฒนา การสร้างเป็น Model ตัวอย่าง ในโรงงาน

การขยายขอบเขตการกู้ยืมไม่ควรจะให้แก่การพัฒนาลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียว/ควรให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ หรือนำเงินกองทุนมาสนับสนุนในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการให้กู้ยืมอย่างเดียว เช่น กองทุนอุตสาหกรรม ที่แรงงานสามารถกู้ไปหาประโยชน์ได้โดยตรง (ประเด็นนี้อาจติดขัดข้อกฎหมาย)

๓.๓.๔ ความต้องการการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารแผนการทำงาน นอกเหนือจากแค่การฝึกฝีมือในการทำงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ทักษะและการบริหารงานเพื่อให้แรงงานต่อยอดความรู้และพัฒนาตนเองต่อไปได้

สนับสนุนมาตรฐานฝีมือที่สูงขึ้น สนับสนุนโอกาสให้กับแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ การให้คำปรึกษา และช่วยเหลือ เน้นตอบโจทย์ผู้รับบริการเข้าถึงทุกกลุ่มคนทำงาน ติดตามผลตลอด ให้ความรู้แก่ผู้ประกอบกิจการ การและพนักงานเงินกองทุนมาใช้ให้เกิดผลคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในอนาคต แสดงให้เห็นผลประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเพิ่มวงเงิน ให้กู้ยืมสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือ/อุดหนุนเพื่อจูงใจการเข้าร่วมกองทุนจะเป็นแหล่งทุน ขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาแรงงานในทุกรูปแบบในอนาคต

๓.๔ วิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ กำหนดให้ จัดทำแผนการเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity หมายถึง ผลผลิต (Output) ต่อหน่วยของแรงงาน ซึ่งหน่วยของแรงงานในที่นี้ อาจเป็น จำนวนชิ้นงานต่อชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการให้บริการต่อคน หรือ ความผิดพลาดในการทำงานต่อปี เป็นต้น ที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้การกู้ยืมตามตัวชี้วัด ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนให้การกู้ยืม เพื่อเป็นฐานข้อมูลผลิตภาพแรงงาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน โดยมีการเก็บ แบบสอบถามจากผู้ประกอบกิจการ ที่ได้รับอนุมัติการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จาก คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงไตรมาสที่ ๑ ของปีบัญชี ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ บริษัทใน ๗ สาขาอาชีพหรือกลุ่มอุตสาหกรรม โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บ ข้อมูลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕ เดือน (ตั้งแต่ เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ถึงเดือน สิงหาคม ๒๕๖๕) โดยมีรายละเอียดของสาขาอาชีพหรือกลุ่มอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

๑. จากสาขาอาชีพ จำนวน ๗ สาขา ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ สาขาช่างก่อสร้าง สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม สาขาอาชีพช่างเครื่องกล สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์ สาขาอาชีพเกษตร อุตสาหกรรม และสาขาอาชีพภาคบริการ

๒. กลุ่มอุตสาหกรรม หมายถึง การแพทย์ครบวงจร การบินและโลจิสติกส์ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร อื่นๆ

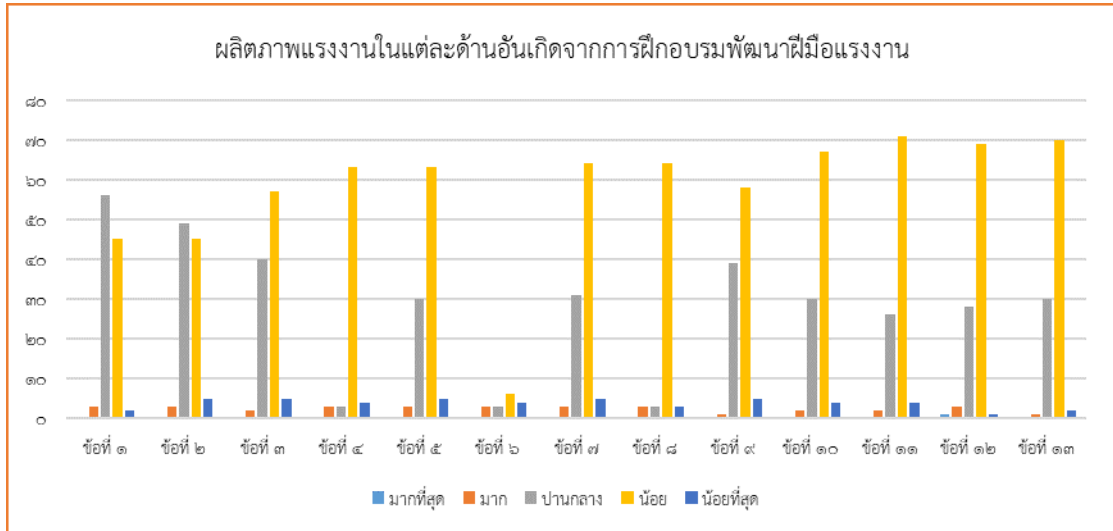
จากข้อมูล ๑๒ บริษัทที่เข้าข่ายเงื่อนไขของการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน มีผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๓ คน โดยสามารถจำแนกประเภทธุรกิจของทั้ง ๑๒ บริษัท ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๒๔ แสดงข้อมูลสถานประกอบการที่เข้าโครงการวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงาน

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทธุรกิจ
๑	บริษัท งานหนึ่ง จำกัด	ประกอบธุรกิจสะดวกซื้อภายใต้ แบนด์ 7-11
๒	บริษัท ลักกี้ ทรากอน จำกัด	บริการจัดการคลังสินค้า/บริการด้านฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรม/ธุรกิจบริการ ด้านค้าส่ง ค้าปลีก
๓	บริษัท ลักกี้ ทรากอน โลจิสติกส์ จำกัด	บริการจัดการคลังสินค้า/สถานที่เก็บสินค้า
๔	บริษัท ลักกี้ ทรากอน เทรนนิ่ง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	บริการฝึกอบรม ที่ปรึกษา ทดสอบฝีมือแรงงาน รับบริหารคลังสินค้า
๕	บริษัท ที.พี.เอส รุ่งเรืองกิจ จำกัด	ธุรกิจให้บริการติดตาม ทวงถาม เรียกเก็บหนี้ให้แก่บุคคล นิติบุคคล ส่วนราชการ
๖	บริษัท วี.เอส.เอ็น พาราวิวด์ จำกัด	ผลิตไม้ยางพาราแปรรูป ขายปลีก-ขายส่ง ไม้ยางพาราแปรรูป ส่วนราชการ องค์การภาครัฐ
๗	บริษัท สรณพิศุทธิ์ จำกัด	บริหารหนี้ และรับว่าความธุรกิจเช่าซื้อ
๘	บริษัท ที ที อินเตอร์เทรดดิ้ง จำกัด	กิจกรรมของตัวแทนผู้จัดการขนส่ง สินค้าและตัวแทนออกของ (ตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร)
๙	บริษัท ธนาโลจิสติกส์ จำกัด	การขนส่ง/การขนถ่ายสินค้านำเข้า ส่งออก
๑๐	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนาอิมพอร์ต เอ็กซ์พอร์ต	การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ โดยให้บริการด้านขนส่งสินค้าทั่วไป
๑๑	บริษัท พี.เจ ๓๗ พาราวิวด์ จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากวัสดุต่าง ๆ เช่นยางพารา (ยกเว้น หิน คอนกรีต เซรามิก)
๑๒	บริษัท คิงส์ แบ็ค จำกัด	ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตรฝึกอบรมที่นำมาวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงาน แบ่งออกเป็น ๒ หลักสูตรใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้ หลักสูตรที่ ๑ เรื่องเพิ่มศักยภาพการทวงถามหนี้ และแนวปฏิบัติการทวงถามหนี้ที่ถูกต้อง มีผู้อบรมทั้งสิ้นจำนวน ๙ คน หลักสูตรที่ ๒ หลักสูตร เรื่องการขับรถฟอร์คลิฟท์และบำรุงรักษาเบื้องต้นอย่างปลอดภัยและถูกวิธี (ขนาดไม่เกิน ๑๐ ตัน) มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น ๙๔ คน โดยมีตัวชี้วัดผลผลิตภาพแรงงาน ทั้ง ๒ หลักสูตรแบ่งออกเป็น ๑๓ ข้อ ได้แก่ ๑. มีทักษะความรู้ความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้น ๒. รู้ระดับความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ขาด ๓. พัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยี ๔. สามารถถ่ายทอดความรู้และสอนงานให้พนักงานในองค์กร ๕. การทำงานเป็นระบบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๖. สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้ ๗. ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๘. พนักงานสามารถทำงานที่หลากหลาย ๙. ลดเวลาการผลิตสินค้าได้ ๑๐. เสริมสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน

๑๑. ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต ๑๒. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง ๑๓. ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น



ภาพที่ ๓-๒ แสดงผลผลิตภาพแรงงานจำแนกตามตัวชี้วัด เป็นรายชื่อ

จากภาพที่ ๓-๓ แสดงผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานที่ได้จากจำนวนแรงงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๐๓ คน พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

จากจำนวนแรงงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผลผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้นอันเป็นผลเนื่องมาจากการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น ๘ ข้ออันได้แก่ ข้อที่ ๓. พัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยี ๔. สามารถถ่ายทอดความรู้และสอนงานให้พนักงานในองค์กร ๕. การทำงานเป็นระบบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๖. สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้ ๗. ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๘. พนักงานสามารถทำงานที่หลากหลาย ๙. ลดเวลาการผลิตสินค้าได้ ๑๐. เสริมสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน ๑๑. ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต ๑๒. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง ๑๓. ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับน้อยด้วยกันทั้งสิ้นจะมีเพียง ข้อที่ ๑ มีทักษะความรู้ความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้น และข้อที่ ๒. รู้ระดับความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ขาดเท่านั้น ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ค้นพบทำให้ต้องย้อนกลับไปพิจารณาที่สาเหตุว่า ทำไมแรงงานโดยส่วนใหญ่เมื่อได้รับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ผลผลิตภาพแรงงานจึงอยู่ในระดับที่น้อย แทนที่จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น อย่างเป็นทางการ เป็นผล สิ่งเหล่านี้ถือเป็นโจทย์ที่สำคัญที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องพยายามหาคำตอบ (ในเชิงบวก) ให้ได้ เพื่อให้แรงงานที่ได้รับการพัฒนา มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการสร้างผลผลิต ที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สามารถแข่งขันกับแรงงานอื่น ๆ ในตลาดโลก และเหมาะสมกับการที่สถานประกอบกิจการดำเนินการกู้ยืมเงินไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานของตน อย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็นซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลดังกล่าว เพื่อการวิเคราะห์ และการประมวลความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจ มากำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน

ผลผลิต

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

ผลลัพธ์

๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ผลผลิตภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน
๓. กองทุนมีระบบนิเวศน์ในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้นำประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รวมไปถึงการระดมความคิดเห็น กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ต่อครั้งต่อพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม(First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคใต้

ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจ และข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบกิจการ</p> <p>๑.๑ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ พร้อม ให้ข้อมูล เมื่อมีการประสานงาน/ การติดต่อ ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๑.๒ มีการชี้แจงและให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ ผู้ปฏิบัติกรอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน</p> <p>๑.๑ นโยบายการบริหารงานตามภารกิจของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ในการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจตามกฎหมาย (ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองทักษะ ฝีมือแรงงาน เป็นต้น) ยังไม่ชัดเจน ทำให้การ กำหนดทิศทางและการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมไม่มีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจนเช่นกัน</p> <p>๑.๒ ขาดแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๑.๓ ขาดแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญของกรม</p> <p>๑.๔ การนำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การ ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน หลักสูตรการพัฒนากุศลกร ที่กำหนดขึ้น ยังไม่เป็นระบบเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรม ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาการขาด ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้าน</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๒. บุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัด สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒.๑ กรมและทุกหน่วยงานภายในกรม รวมทั้งหน่วยงานในส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒. กรมมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ</p> <p>๒.๓ กรมมีโครงสร้างกำลังคนและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน</p> <p>๒.๔ ผู้บริหารกรมทุกระดับมีนโยบายและวิสัยทัศน์ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>หรือเฉพาะหน้า และยังไม่ปรากฏผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่น และหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p> <p>๒.๑ มีการดำเนินการที่ซับซ้อนและใช้การตรวจสอบนาน ขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน การเตรียมเอกสารดำเนินการ ทำให้ต้องใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก</p>
<p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินกู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่พลาด</p> <p>๓.๑ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนซึ่งเป็นกำลังแรงงานด้วยความเสียสละและอดทนมาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น มีความรู้และประสบการณ์ในงาน และมีจิตบริการ</p>	<p>๓. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๓.๑ บุคลากรบางส่วนของกรมยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจใหม่โดยเฉพาะยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ ข้อจำกัดของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล (ไม่เพียงพอ)</p>

ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๑ การขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” ตลอดจน “ระบบราชการ ๔.๐” ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (Innovative Driven Economy) ทำให้ทุกส่วนราชการ และกรมต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรม และสนับสนุนนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูล และเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและการสื่อสารได้</p>	<p>๑. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็ว และ คล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุน และใช้บริการลดลง</p>
	<p>๒. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๒.๑ เทคโนโลยียังนำมาใช้ไม่มากพอ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ตรงกับงานที่ทำมีน้อย</p> <p>๒.๒ การดำเนินงานไม่ทันต่อความต้องการ</p>

โอกาส	อุปสรรค
	๓. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ ๓.๑ ไม่สามารถนำเงินไปใช้ได้ นอกจากอบรม/ทดสอบ/ประเมิน ๓.๒ ตัวกฎหมายที่ออกมายังมีเงื่อนไขที่ไม่สนับสนุนผู้ประกอบการเท่าที่ควร ๓.๓ เงินกู้ยืม วงเงินน้อย เอกสารเยอะ ระยะเวลาคืนเงินชำระเร็ว เงื่อนไขจำกัด ๓.๔ ความยุ่งยากในการดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ในการกู้ยืม/การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๓.๕ ผู้ประกอบการที่ประสงค์จะใช้บริการติดเครดิตบูโร

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ได้เห็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรม เพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูง สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เกิดแรงงานขาดแคลน ซึ่งจากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการบางส่วนยังไม่มีสมาธิในบริบทของงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดีเท่าที่ควร ไม่ว่าจะป็นในเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจะได้รับจากการเข้ามาใช้บริการ หรือจ่ายเงินสมทบ ซึ่งอาจถือได้ว่าบุคลากรของกองทุนเอง เป็นแหล่งการให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การทำการตลาดทางตรงที่ดีของหน่วยงานเพราะสามารถเข้าถึงหรือประสานงานกับหน่วยธุรกิจได้โดยตรง นอกเหนือจากการใช้สื่อโฆษณาต่างๆ

และจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์บางราย ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งไปเป็นระดับผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกอบรมให้ความรู้ระดับของผู้บริหาร แต่ด้วยงบประมาณที่ถูกจำกัด จึงไม่มีการอบรมก่อนที่จะส่งขึ้นไปเป็นผู้บริหาร ซึ่งทำให้ขาดความรู้พื้นฐานหรือมีความรู้ตามตำแหน่งงานไม่มากเพียงพอ

อีกทั้งในเรื่องของการจัดสรรอัตราค่าจ้างคน บุคลากรส่วนใหญ่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว (แบบถาวร) การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การเติบโตในหน้าที่การงานจึงเป็นเรื่องยาก

จำเป็นจะต้องมีการปรับโครงสร้างของกำลังคน เรื่องของโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต รวมไปถึงการมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้กับบุคลากรทั้งในแบบประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ประเด็นที่ ๒ เรื่องของระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมากล่าวถึงในที่นี้ คือบุคลากรบางส่วนของกรมยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน

ควรมีการพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่างๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้นรวมถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่างๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงานต่อไป

อนึ่งในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลารวมไปถึงช่องทางในการสื่อสาร โต้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

๔.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลของการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั่วประเทศ ทำให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนในอนาคตอย่างไรก็ดีแนวทางที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุง ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองก็ตาม

เมื่อมองในสถานการณ์ปัจจุบัน สิ่งจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีดังต่อไปนี้

๑. วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร (Culture and engagement) โดยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากสภาพเปิดขององค์กรในปัจจุบัน ที่ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งการเผยแพร่อย่างเป็นทางการของบริษัทและการเผยแพร่ผ่านโซเชียลมีเดียโดยพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานรวมทั้งความผูกพันกับองค์กรจึงเผยแพร่สู่ภายนอกโดยไม่สามารถปิดบังได้อีกต่อไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือเริ่มงานใหม่กับองค์กร กล่าวบริษัทที่สามารถสร้างความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงจะสรรหา

พนักงานได้ง่ายกว่า พนักงานมีการบริการลูกค้าที่ดีกว่า มีอัตราการลาออกต่ำ และมีกำไรมากกว่าในระยะยาว

๒. เครื่องจักรที่ทำงานแทนคน (Machines as talent) และความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล
ด้วยความสามารถในการคำนวณที่ไม่ผิดพลาด คอมพิวเตอร์จึงถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และช่วยในการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งกระทบกับวิธีการทำงานในทุกระดับ โดยหลายคนเชื่อว่าการเข้ามาของเครื่องจักรทำให้ตำแหน่งงานบางตำแหน่งหายไป ทั้งนี้เครื่องคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันสามารถพูดโต้ตอบได้ มีความสามารถในการมองเห็น อ่านหนังสือได้ หรือแม้แต่ความสามารถในการเรียนรู้ผ่านการดูวิดีโอจาก youtube คอมพิวเตอร์จึงสามารถทำงานแทนคนได้หลากหลายหน้าที่ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะออกแบบระบบงานให้เครื่องจักรต่าง ๆ และคอมพิวเตอร์สามารถสนับสนุนการทำงานของผู้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาทักษะของพนักงานให้มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ทดแทนแรงงานคนแต่เน้นไปที่การใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องจักรมาทำงาน routine ขณะที่มอบหมายให้พนักงานไปทำงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มมากกว่า ทั้งนี้ปัจจุบันบริษัทชั้นนำหลายแห่งเริ่มปรับไปใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานบางอย่างมากขึ้นแต่ไม่ได้ลดพนักงานลง แต่อย่างใด

๓. การวิเคราะห์พนักงานและระบบ HR (HR and people analytics) การวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน องค์กรควรที่จะลงทุนในสิ่งเหล่านี้เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ HR สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาใช้ในหลากหลายส่วน เช่นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เพื่อจะได้พัฒนาปัจจัยนั้น ๆ ให้ดีขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลที่พนักงานโพสต์ในโซเชียลมีเดียเพื่อนำมาใช้ในการลดอัตราการลาออก การคัดเลือกพนักงานเพื่อโปรโมทไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรม ทักษะ และคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งได้มาจากการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ผ่านไป การวิเคราะห์ต้นทุนด้านบุคลากรในการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งการใช้ข้อมูลผลการขายในอดีตเทียบกับลักษณะของพนักงานขายเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อยอดขายและจ้างคนที่มีคุณสมบัติตรงตามปัจจัยที่ค้นพบ เป็นต้น

๔. การเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน (Learning and development) ปัจจุบันนี้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น ทั้งนี้บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาพนักงานนอกจากจะทำให้องค์กรมีความสามารถเพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและมีอัตราการลาออกที่ลดลงด้วย ทั้งนี้แนวโน้มการพัฒนาพนักงานมุ่งสู่การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหลาย เช่น วิดีโอ โปรแกรมจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ (Simulation) ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้แม้กระทั่งจากโทรศัพท์มือถือ อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แค่รูปแบบการเรียนรู้เท่านั้นที่เปลี่ยนแปลงไป บริษัทชั้นนำหลายแห่งได้ปรับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาพนักงาน บางแห่งมีการออกแบบหลักสูตรใหม่โดยลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาในหลักสูตรต่าง ๆ การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความผูกพันกับองค์กร รวมทั้งการพัฒนาสภาวะแวดล้อมและการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองด้วย

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต ได้แก่

๑. พัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โลกของการทำงานได้เปลี่ยนไป ผู้คนสามารถทำงานได้ตลอดเวลาจากทุกมุมโลก ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อีกทั้งยังมีเหตุการณ์ Covid-19 ที่เป็นเหมือนตัวเร่ง ที่ทำให้โลกเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล มากยิ่งขึ้น โดยองค์กรต้องออกแบบลักษณะงานใหม่และคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและติดตามงานมากขึ้น รวมทั้งใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารพนักงานกลุ่มนี้ ขณะที่คนรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีความคาดหวังที่แตกต่างจากคนรุ่นเดิมโดยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอนาคตและต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น

๒ .การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นให้กองทุนบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตราข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของกองทุน

๓ การพัฒนาข้อมูลสนเทศที่มุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนกำลังคน

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรเป็นต้น รวมไปถึงการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๕. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม

๔.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โครงการ/กิจกรรมตามประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน

๑ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement) (โครงการปี ๒๕๖๗ และดำเนินการทุกปี)

โครงการ/กิจกรรมตามประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีจำนวน
๔ กิจกรรม ได้แก่

๑) โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๓) โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๔) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล (โครงการปี ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรมตามประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ (โครงการปี ๒๕๖๖)

๒) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA) (โครงการปี ๒๕๖๖)

รายละเอียดกำหนดกรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาได้จากตารางที่ ๔-๓

ตารางที่ ๔-๓ กรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People system enhancement)	จำนวนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนหรือจัดทำ	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	-	✓	✓	✓	✓
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง							
๑) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. หน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐
๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๘๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อน ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนบุคลากรเข้า อบรมตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้า ร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร ๒. ร้อยละ ๙๐ ของลูกจ้างกองทุน ที่เข้าร่วมสัมมนา	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐
๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์ มีอาชีพภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ยุคดิจิทัล	๑. ผู้ปฏิบัติงานเข้า อบรมตามเป้าหมาย ๒. บุคลากรกองทุน มีทักษะความรู้เกี่ยวกับ การเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๓. ผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละ ๘๕ ๒. ร้อยละ ๘๐ ๓. ร้อยละ ๘๐	✓ ๗๒๙,๒๐๐	✓ ๗๒๙,๒๐๐	✓ ๗๒๙,๒๐๐	✓ ๗๒๙,๒๐๐	✓ ๗๒๙,๒๐๐
๕) กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมหลักสูตรด้าน การพัฒนาทักษะดิจิทัล	มากกว่าร้อยละ ๘๐	✓	-	-	-	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนารสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล							
๑) กิจกรรมสร้างความ ผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทาง อารมณ์	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เข้าใจแนวคิดและวิธีการ พัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำ จิตตปัญญาประยุกต์ใช้ ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากร ของกองทุนเข้าร่วม กิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงาน ทั้งในระดับ บุคคล ทีม และองค์กร	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๙๐	✓	-	-	-	-
๒) กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	ร้อยละของบุคลากร มีระดับคะแนนความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม และความโปร่งใส	ระดับคะแนน ความรู้มากกว่า ร้อยละ ๘๐	✓	-	-	-	-

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สาระสำคัญจะมุ่งนำเสนอรายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในส่วนของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๘ โครงการดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)
- ๒) โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงิน

สมทบ

๔) โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๕) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- ๖) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดิจิทัล
- ๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

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

จากโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พบว่า มีทั้งโครงการ/กิจกรรมที่ทำต่อเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และโครงการ/กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้ พิจารณาเปรียบเทียบได้จากตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๔ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี เดิม และระยะ ๕ ปี ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๑. วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม)
๒. พันธกิจ ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องภารกิจกองทุน ๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	๒. พันธกิจ ๑. (เหมือนเดิม) ๒. (เหมือนเดิม) ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. ประเด็นหลักที่ ๑ (เหมือนเดิม)
๔. เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	๔. เป้าประสงค์ที่ ๑ (เหมือนเดิม)
๕. กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	๕. กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)
โครงการ/กิจกรรม ๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกรับบุคลากรกองทุน	โครงการ/กิจกรรม *๑. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๖. ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	ประเด็นหลักที่ ๒ (เหมือนเดิม)
๗. เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๗. เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม)
๘. กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	๘. กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)
<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ</p> <p>๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Info Graphic อย่างมืออาชีพ ด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint</p> <p>๕. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑.๑ โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑.๒ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านประเมินเงินสมทบ</p> <p>๑.๓ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑.๔ โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล</p> <p>*๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล</p>

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๙. ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๙. ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
๑๐. เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๑๐. เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
๑๑. กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑๑. กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค	โครงการ/กิจกรรม *๑. กิจกรรมการสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์ *๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

หมายเหตุ : * หมายถึงเป็นโครงการ/กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้

กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและ

ธรรมาภิบาล

๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์การซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตามจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ก็คือการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้นการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย สร้างระบบกลไกวิธีการ จูงใจ ให้คนทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ทำงานบรรลุเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งจากนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ ทำให้มีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ การลดกำลังคนภาครัฐ การเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการทำงานการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า มีการเตรียมกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps
- การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
- การวางแผนก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
- การสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Planning)
- การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ (Staff Costings)
- การตัดสินใจลดหรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่าง ๆ (Expansion/Restructuring/

Reduction/Redundancy)

เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้กองทุนสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม โดยมีกรอบของการบริหารที่ดี มีความเป็น Good Governance ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อทบทวนปัญหาอุปสรรค และการวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องกับภารกิจและแผนปฏิบัติการ
- ๓.๒ เพื่อทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๓ เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือ ตั้งแต่ระบบการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ มีหลักเกณฑ์และคู่มือ ตั้งแต่ระบบการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร
- ๔.๓ เป้าหมายท้าทาย มีกระบวนการ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนหรือจัดทำมากกว่า ๒ กระบวนการ

๕. ขั้นตอน

- ดำเนินการทบทวนหรือจัดทำพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น
- ๕.๑ การทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (Strategic Focus) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร และคาดการณ์ว่าหน่วยงานจะได้รับผลกระทบ จากงบประมาณด้านกำลังคน ทบทวนปัญหาอุปสรรค การแบ่งส่วนงานและการวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องกับภารกิจและแผนปฏิบัติการ ๕ ปี ทบทวนแผนอัตรากำลังคนที่สามารถรองรับภารกิจในอนาคตโดยการวิเคราะห์จากคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) รวมถึง Workload เพื่อยืนยันอัตรากำลังในอนาคต วิเคราะห์งาน (Job Analysis) ทั้งระบบและจัดทำ ข้อกำหนดเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification)
 - ๕.๒ กำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน (Determine Scope)
 - ๕.๓ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์กำลังคน Workforce Analysis ภาระงาน (Workload) ระบุกำลังคนที่หน่วยงานมีอยู่ และกำลังคนที่จะมีในอนาคต
 - ๕.๔ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน อาทิ การทบทวนระบบงานและตำแหน่ง การเงินและค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาคัดเลือก (Recruitment Plan) แผนการพัฒนาฝึกอบรม (Development & Training Plan) การรักษาบุคลากร (Retention Plan) เช่น การดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) การเคลื่อนย้าย (Redeploy) การวางแผนสร้างความต่อเนื่อง (Succession Plan) การจัดการความรู้
 - ๕.๕ ทบทวนหลักเกณฑ์ในการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotation) แนวทางในการสั่งสมประสบการณ์ และแนวปฏิบัติในการเคลื่อนย้ายอัตรากำลัง (Redeployment) และการพัฒนาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อจัดทำแนวทางการสร้างความก้าวหน้า (Career Development)
 - ๕.๖ ทบทวนการจัดทำการวิเคราะห์คุณสมบัติและกระบวนการในการสรรหาและระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง

๕.๗ จัดทำแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน (Talent Management)

๕.๘ ทบทวนคู่มือและหลักเกณฑ์ เช่น

- หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
- หลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน
- หลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน Job Rotation
- คู่มือการประเมินสมรรถนะ
- คู่มือการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- คู่มือการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสำหรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (TRAINING ROADMAP)

- คู่มือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบบมีส่วนร่วมและมีความเข้าใจในเป้าหมายตรงกันเพื่อประโยชน์ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

๖. ระยะเวลา

ตุลาคม - กันยายน (เริ่มดำเนินโครงการปี ๒๕๖๗)

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนกระบวนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวน หรือจัดทำไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

กิจกรรมหลักของ โครงการ	ตัวชี้วัด เป้าหมาย 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		
๑. ศึกษา ทบทวน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน กระบวนการ การพัฒนา ระบบบริหาร	จำนวน กระบวนการ พัฒนา ระบบบริหาร	๒๕	→											บท.				
๒. ทบทวนหรือจัดทำ กระบวนการ	ทรัพยากร บุคคลที่มี	ทรัพยากร บุคคลที่มีการ	๒๕														→	บท.	
๓. ชี้แจงแนวทางการ ดำเนินงานให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการ	การทบทวน หรือจัดทำ	ทบทวนหรือ จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๒	๒๕														→	บท.	
๔. สรุปและรายงาน ผลการดำเนินงาน		กระบวนการ	๒๕														→	บท.	

โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

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

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ
ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ
ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชี จำนวน
๔,๗๐๑ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่นมาฟ้องคดี
ตามภูมิสำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย และให้ทุกหน่วยงาน
ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์

และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์

อายุความครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงาน
ที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิสำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้

ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดี กับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำ โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมายและกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถ นำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัด การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๔.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๕๐,๘๐๐ บาท (เก้าแสนสี่หมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร	๑. ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินงาน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา	๑๐	→													บก.		
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๑๐	→	→													บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา			๓๐			→												บก.	สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๓๕				→											บก.	สพร. สนพ.
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๑๕														→	บก.	
	๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน																	

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสิบลบาท บังคับคดีลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ขีดวงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตราและส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

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

๒.๓ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

๓.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๓.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานจำนวน ๑๔๐ คน

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแสดงความคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กรกฎาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๘๗๑,๖๐๐ บาท (แปดแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันหกร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหาร กองทุน

๙. ผลผลิต

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนาร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												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. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร	๑. จำนวนบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร	๒๐	→													บก.		
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐			→											บก.		
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม			๒๐				→										บก.	สพร. สนพ.	
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐									→						บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐											→				บก.	
	๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	๒. ร้อยละ ๙๐ ของลูกจ้างกองทุนที่ผู้เข้าร่วมสัมมนา																	

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ สำหรับกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เว้นแต่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกัน ในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น หากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ด้านการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) มาให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สำหรับติดตามสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน

๓.๒ เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจสอบเอกสารแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีพร้อมเอกสารแนบต่างๆ

๓.๓ เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๔ เพื่อชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ระยะเวลาในการดำเนินการตามกฎหมาย และบทกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืน ละเลยสำหรับการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ที่ได้รับทราบข้อมูล และปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๑๘๐ คน

๔.๒ ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๕.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม - มิถุนายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๖๒๘,๑๕๐ บาท (หกแสนสองหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

กิจกรรมหลักของแผนงาน/ โครงการ	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			
๑. ประสานวิทยากร และ จัดหาสถานที่ในการดำเนิน โครงการ	๑. จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมครบตาม เป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการ อบรม มีความรู้ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๘๐	๑๐			→											สร.			
๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ			๓๐				→											สร.		
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย			๓๐						→										สร.	สพร.สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐									→							สร.	
๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ			๒๐											→					สร.	

โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

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

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่ามีการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับ ผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็น นักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จึงใจให้ ผู้ประกอบกิจการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์
- ๓.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึง

กลุ่มเป้าหมาย

๔. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

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

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๒๙,๒๐๐ บาท (เจ็ดแสนสองหมื่นเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๖๔,๖๐๐ บาท (สามแสนหกหมื่นสี่พันหกร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
- ๑๐.๒ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน

๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร	๑. ผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	→													บก.	
๒. ขออนุมัติโครงการ	๒. บุคลากรกองทุน	๒. ร้อยละ ๘๐	๑๐			→											บก.	
๓. ดำเนินการอบรม	มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนัก		๓๐				→										บก.	สพ. สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ	ประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓. ร้อยละ ๘๐	๓๐							→							บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	๓. ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๒๐														→	บก.

กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุน 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 ตามแนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 ประสบการณ์และคุณลักษณะ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนได้

๔.๒ เป้าหมายท้ายๆ 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) ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)

๕.๒ ศึกษาอบรม

๕.๓ ประเมินผลการอบรม

๕.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

กิจกรรมหลักของ โครงการ	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	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๕															บพ.		
๒. ศึกษาอบรม			๒๕																บพ.	
๓. ประเมินผลการอบรม			๒๕																	บพ.
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน			๒๕																บพ.	

กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

ความต้องการพัฒนาจิตของผู้คนในยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนเชื่อชาติศาสนาใดหรืออยู่ในสถานที่ทำงานใด ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิถีก่อสร้างทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต

๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร

๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิถีการทำงานและระบบขององค์กร

๔. เป้าหมาย

๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ฝึกสติ และสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร

๔.๓ เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

๕. ขั้นตอน

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

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

๑) Mindfulness – การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไร เป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจเรามีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้จักความเป็นตัวเอง การจับความคิดตัวเองให้ได้

๓) Self Management – การจัดการความคิดของตัวเอง

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

๕) Motivation - แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต

๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเองที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ

๕.๓ มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนา มาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO)

๕.๔ ประเมินผลกิจกรรม

๕.๕ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

๙.๑ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๙.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร

๑๐. ผลลัพธ์

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน	
๑. นำเสนอชี้แจงการดำเนินกิจกรรม	๑. ร้อยละ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจ	๒๐								→						บพ.	
๒. ฝึกปฏิบัติ	๑. ร้อยละ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต	๒๐								→	→	→	→			บพ.	
๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน	๑. ร้อยละ กระบวนการ และขั้นตอนในการนำ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต	๒๐								→	→	→	→			บพ.	
๔. ประเมินผลกิจกรรม	๑. ร้อยละ ประยุกต์ใช้ในองค์กร	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำขั้นตอนในการนำ	๒๐										→	→			บพ.	
๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	๒. ร้อยละ เจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร	๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำขั้นตอนในการนำ	๒๐												→	→	บพ.	

กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
Integrity and Transparency Assessment (ITA)

๑. ความสอดคล้อง

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

๒. หลักการและเหตุผล

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

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นการกำกับติดตามการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบ การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางระบบส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานในการต่อต้านการทุจริต การปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว การแสดงความพร้อมรับผิดชอบ ทั้งด้านการบริหารและการทำงาน การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลพินิจตามหลักกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานต่างๆ ตลอดจนระบบและกลไกการปราบปรามการทุจริตหรือการกระทำผิดกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ มาตรการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น
- ๓.๒ เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๓.๓ เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
- ๓.๔ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในทุกระดับ

๓.๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น

๔.๓ หน่วยงานได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน

๔.๔ เป้าหมายท้าทาย ระดับคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสูงขึ้น

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ตั้งคณะทำงาน

๕.๒ ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล

๕.๓ ประชุมคณะทำงาน

๕.๔ เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๕.๕ สรุปผลรายงานการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนร่วมในการดำรงธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ								
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน						
๑. ตั้งคณะทำงาน	ร้อยละของบุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส	บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐	→														บท.					
๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล			๒๐																→	บท.			
๓. ประชุมคณะทำงาน			๒๐																	→	บท.		
๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)			๒๐																		→	บท.	
๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน			๒๐																			→	บท.

ตารางที่ ๔-๕ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	-	√	√	√	√
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง					
๒) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐	√ ๙๔๐,๘๐๐
๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐
๔) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐
๕) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล					
๖) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	√	√	√	√	√
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ					
๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์	√	-	-	-	-
๘) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	√	-	-	-	-

สรุปโครงการปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ดังนี้

๑) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๐.๐๐ บาท

๒) ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม (เป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ จำนวน ๔ โครงการ และเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ จำนวน ๑ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๑๖๙,๗๕๐.๐๐ บาท

* หมายเหตุ งบประมาณเป็นประมาณการจากการศึกษา ควรปรับเปลี่ยนตามบริบทด้านการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**สรุปความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กองทุนฯ ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กับแผนระดับชาติ
กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

การกำหนดแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการภายใต้กรอบของแผนระดับชาติ ระดับกระทรวงแรงงาน และระดับกรม และการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการกำหนดพันธกิจของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเชื่อมโยงกับแผนงานอื่นได้ ดังตารางที่ ๔-๖

ตารางที่ ๔-๖ สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)			
แผนยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	- เน้นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง ในการประสานประโยชน์ ประสานความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานไทยให้มีศักยภาพ		- มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้านสามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี - ปลุกฝังหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรของรัฐ เพื่อลดปัญหาทุจริตในรูปแบบต่างๆ
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน			
ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน			- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง
การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	- มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริการ - เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในการบูรณาการกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น	- มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตทางกายภาพ และดิจิทัลมากขึ้น	- บุคคลมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐			
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	- ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการเข้ามาใช้บริการของกองทุน		- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในงานของตน ให้ทำงานแบบมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล

ตารางที่ ๔-๗ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

<p>วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน</p>		
<p>พันธกิจ : ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>		
<p>ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>
<p>เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล</p>	<p>เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน</p>
<p>กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล</p>	<p>กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน</p>	<p>กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>
<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ ๑.๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล ๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์ ๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)</p>

ตารางที่ ๔-๘ ตารางแสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	๑. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	จำนวนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวน หรือจัดทำไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	ผลผลิต : หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาบุคลากร ผลลัพธ์ : สามารถใช้หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	๑.หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น ๑.๑ โครงการสัมมนาเรื่องการค้าเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	ผลผลิต : ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ : ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๑.๒ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต : ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ ผลลัพธ์ : ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น
			๑.๓ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนาร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต : ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ : ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
			๑.๔ โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต : ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ : ๑. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
				๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๒. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน
			๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล ๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคคล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต : บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ : มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการและขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร	ผลผลิต : ๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
				๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึก สติ และสมาธิ ให้เป็นส่วน หนึ่งของการทำงาน ทั้งใน ระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของ การทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และ องค์กร ผลลัพธ์ : การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น
			๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)	บุคลากรมีระดับคะแนน ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและ ความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต : บุคลากรทุกระดับมี ความรู้และตระหนักถึงการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน การปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ : บุคลากรและผู้มีส่วน ได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบ คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานขององค์กร และ มีส่วนร่วมในการดำรง ธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร รวบรวมและทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ทราบเงื่อนไข และข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อพัฒนา เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกระชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากนั้นจึงดำเนินในขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทราบความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งที่ได้ก็คือความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปีที่มี องค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ต้นสังกัด กับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของภาครัฐบาล

ต่อมาจึงจัดประชุมการระดมความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนภูมิภาค จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และเปิด ข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอแนะที่ดีและปฏิบัติได้ และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วย สนับสนุนให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่ หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติ

หลังจากนั้นจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ จะนำมาจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัย ภายนอกและจุดด้อย จุดเด่นที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนด ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกระเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากนั้นจึงถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบ ข้อสรุปที่สำคัญดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ
๒. กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง
๓. กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนยุทธศาสตร์

จุดอ่อน

๑. ระบบบริหารงาน ยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่ยากซับซ้อน
๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ
๓. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

โอกาส

๑. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และโลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

อุปสรรค

๑. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมที่น่าสนใจมากกว่า และไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการลดลง
๒. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
๓. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ได้เห็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรมเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ บุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูง สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เกิดแรงงานขาดแคลน
๒. บุคลากรระดับปฏิบัติการบางส่วน ยังไม่มีความเข้าใจในบริบทของงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดีเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ หรือผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจะได้รับจากการเข้ามาใช้บริการ หรือจ่ายเงินสมทบ
๓. งบประมาณในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

๔. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในกรม ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๕. เรื่องของการปรับโครงสร้างของกำลังคน เรื่องของโครงสร้างตำแหน่งงาน ในอนาคต รวมไปถึงการมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้กับบุคลากรทั้งในแบบประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ประเด็นที่ ๒ เรื่องของระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. การพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็น ที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่างๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งาน ได้หลายวัตถุประสงค์ มากขึ้น

๒. การพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่างๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวงหรือ ระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคล ของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงานต่อไป

๓. บุคลากรบางส่วนของกรมยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน

๔. การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีเครื่องมือ อุปกรณ์ใช้งานที่ทันสมัย ทันท่วงทีสภาพการณ์ในปัจจุบัน มีช่องทางในการสื่อสาร ได้ต่อระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติระบบเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวก ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

๕.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ได้นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม พันธกิจ และประเด็นของการพัฒนาจนได้ ออกมาเป็นแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของ กองทุน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับภารกิจกองทุน
๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒. เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. เพื่อให้การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจของกองทุน

ผลผลิต

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดทำออกมาเป็นหลักเกณฑ์และคู่มือ อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำถึงปลายน้ำ

๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบความสำเร็จ

๓. กองทุนมีสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลลัพธ์

๑. กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ผลผลิตของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากสมรรถนะการทำงาน

๓. กองทุนมีระบบนิเวศน์ในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกองทุนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๕.๓ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ คณะทำงานได้ดำเนินการพัฒนาแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งสิ้น ๘ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งนำเสนอรายชื่อโครงการและช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงาน ตามตารางดังต่อไปนี้ (รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ได้นำเสนอไว้แล้วในบทที่ ๔)

ตารางที่ ๕-๑ ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ลำดับ	ปีงบประมาณ					ประเด็นหลักที่	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
๑	-	✓	✓	✓	✓	๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล	กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)
๒	✓	✓	✓	✓	✓	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	โครงการสัมมนาเรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓	✓	✓	✓	✓	✓	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
๔	✓	✓	✓	✓	✓	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕	✓	✓	✓	✓	✓	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
๖	✓	-	-	-	-	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

ลำดับ	ปีงบประมาณ					ประเด็นหลักที่	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
๗	✓	-	-	-	-	๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์
๘	✓	-	-	-	-	๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

ตารางที่ ๕-๒ แสดงแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน		
พันธกิจ ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล		
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม
๑. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ ๑.๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล ๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์ ๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

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

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากร บุคคล	กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุน มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	พัฒนา กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	๑. กิจกรรมพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement) - การวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps - การพัฒนาบุคลากร (Training and Development) - การวางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development) - การสืบทอดตำแหน่ง/สร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Planning) - การบริหารค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ (Staff Costings) - การตัดสินใจลดหรือเพิ่ม กำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ (Expansion/Restructuring/ Reduction/Redundancy)	จำนวนกระบวนการพัฒนา ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการทบทวน หรือจัดทำ ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน	ผลผลิต หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษา บุคลากร ผลลัพธ์ สามารถใช้หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทาง การปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม	
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			
			๑.๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุนตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	
			๑.๒ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น	
๑.๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. บุคลากรซึ่งเป็นลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนาร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น				

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๑.๔. นักประชาสัมพันธ์ มีอาชีพภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้และทักษะการเป็น นักประชาสัมพันธ์ภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่าน การอบรมนำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ นักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ๒. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะ การประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ภารกิจกองทุน
			๒. หลักสูตรทักษะ ความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้า อบรมหลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะ ด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนา สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากร บุคคล	บุคลากรมี สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศ ที่สนับสนุน การทำงาน	การพัฒนา สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากร บุคคล	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริม การสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วม กิจกรรมเข้าใจแนวคิดและ วิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตต ปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของ กองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่ง ของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ผลผลิต ๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่ง ของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๒. กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)	บุคลากรมีระดับคะแนน ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม และความโปร่งใสมากกว่า ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนร่วม ในการดำรงธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

**๕.๔ ตารางสรุปความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กองทุนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กับแผนระดับชาติ
กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

การกำหนดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ดำเนินการภายใต้กรอบของแผนระดับชาติ ระดับกระทรวงแรงงาน และระดับกรม การรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการกำหนดพันธกิจของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเชื่อมโยงกับแผนงานอื่นได้ ดังตารางที่ ๕-๔

ตารางที่ ๕-๔ สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)			
แผนยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	- เน้นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง ในการประสานประโยชน์ ประสานความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานไทยให้มีศักยภาพ		- มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้านสามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี - ปลุกฝังหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรของรัฐ เพื่อลดปัญหาทุจริตในรูปแบบต่างๆ
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน			
ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน			- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง
การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	- มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริการ - เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในการบูรณาการกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น	- มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตทางกายภาพ และดิจิทัลมากขึ้น	- บุคคลมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐			
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	- ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการเข้ามาใช้บริการของกองทุน		- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ และเข้าใจในงานของตน ให้ทำงานแบบมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล

๕.๕ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อนำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบรรลุตามภารกิจบทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี จึงได้มุ่งเน้นความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อกัน ภายใต้ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติได้แก่

๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ซึ่งปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเหล่านี้ได้ถูกกำหนดไว้ในเป้าประสงค์และประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย

- วางระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (แผนพัฒนา, แผนพัฒนารายบุคคล, Training Roadmap)

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

- ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การบริหารอัตรากำลัง ทำได้ โดย

- ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

- พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีแนวทางในการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บทบาทภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอนาคต ที่ต้องเตรียมความพร้อมประกอบด้วย

๑. การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นให้กองทุนบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตราข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของกองทุน

๒. การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศที่มุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนกำลังคน

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสวัสดิการของกรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๔. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลง เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม

จากปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุน จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ศึกษา พัฒนา ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีเนื้อหาสอดคล้องกัน มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติบนหลักของระบบคุณธรรม เอื้อต่อการบริหารจัดการของกองทุน

๒. ประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และรักษามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ

๓. วางมาตรการ/ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน

๔. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลเพื่อปรับปรุง พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง

๕. ศึกษา พัฒนา ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับระบบและวิธีการสรรหาบุคคล ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ง่ายต่อการปฏิบัติ บนหลักของระบบคุณธรรม เพื่อสร้างคนเก่งคนดี และการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่การปฏิบัติงานของกองทุน

๖. พัฒนาระบบแรงจูงใจ เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานให้สามารถจูงใจให้คนเก่งคนดี เข้าสู่ระบบกองทุนและรักษาไว้ในระบบต่อไป

๗. วางระบบ กลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากรของกองทุนเพื่อการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ

๘. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลายอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนกำหนดให้บุคลากรของกองทุนทุกระดับมีหน้าที่พัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้

๙. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม ทันสมัย ได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์ประเมินกองทุนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

อนึ่งเพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งสู่กองทุนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ควรมีการดำเนินการระยะต่อไปดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management . HRM) และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) เป็นการประเมินระบบงานด้าน HRM ได้แก่ การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรของทุนหมุนเวียน (Performance Management) และด้าน HRD ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประกอบด้วย

๑) การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) ลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและมีองค์ประกอบครบถ้วนและโครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion Study) รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง มีการนำปัจจัย ได้แก่ กรอบอัตรากำลังวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญโครงสร้างทุนหมุนเวียน คำบรรยายลักษณะงานมาใช้กำหนดแนวทางที่ชัดเจน ในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว

๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของทุนหมุนเวียน (Performance Management) กำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชาในการสอบถามขอบเขตงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยที่จะต้อง มีองค์ประกอบหลักดังนี้ ๑. ชื่อตำแหน่ง ๒. จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓. เป้าหมายของงาน ๔. สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้างมีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕. คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖. วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๗. การเซ็นรับทราบของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา

๓) การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual Development Plan : IDP) การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) ทุกตำแหน่งแล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual Development Plan : IDP) จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ

๔) การพัฒนา กลุ่มศักยภาพ (Talent Management) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) แล้วเสร็จ และผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน โดยดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) และ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool)

๒. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ได้แก่ การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/ Health/Environment : SHE) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Information System : HRIS) ประกอบด้วย

๑) การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) แล้วเสร็จ จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลสำรวจเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ

๒) ความปลอดภัย/สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment : SHE) การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาว ด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน

๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Information System : HRIS) มีฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน มีการจัดทำหรือมีระบบการรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดับสายงาน มีการจัดทำหรือมีระบบการรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ต้องประกอบไปด้วย ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ๒. ข้อมูลการทำงาน ๓. ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ๔. ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๕. ข้อมูลอัตราค่าจ้าง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่ภาคปฏิบัติ มีดังนี้

๑) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

๒) การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติ สร้างคุณภาพของคน งาน และชีวิตแบบบูรณาการ ที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับความคาดหวังและความพึงพอใจให้แก่บุคลากร

๓) กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการและ ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไว้อย่างชัดเจน

๔) การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

๕) คำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจบทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๖) ปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และความสามารถของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การพัฒนานวัตกรรม ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เอื้อต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) การพัฒนาระบบ กลไก หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับสังคมสูงอายุ รวมถึงแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง

๘) เครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ปรับปรุงเพื่อการเตรียม กำลังคนคุณภาพที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภารกิจ บทบาทของกองทุนและแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (๒๕๖๕). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (ฉบับสมบูรณ์)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.(กรุงเทพฯ).บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(๒๕๖๔).รวมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(๒๕๖๓).แผนปฏิบัติการด้าน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี
๒๕๖๔.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕.(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก:https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf[๒๐ มกราคม ๒๕๖๕]
- 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 [๑๓
พฤษภาคม ๒๕๖๕).
- International Labor Organization.(2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition Updated estimates and analysis*.Online. Available with: https://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf [May 13, 2022]
- 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.

