



แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุมชัดเจน โดยมีองค์ประกอบหลักที่ดี ครบถ้วน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ และบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
มิถุนายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ.....	๓
๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ.....	๓
บทที่ ๒ ทบทวนผลการดำเนินงาน	๔
๒.๑ ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒.....	๕
๒.๒ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒.....	๗
๒.๓ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๑๒
๒.๔ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค.....	๑๓
๒.๕ สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๑๖
บทที่ ๓ การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ด้านสารสนเทศ และดิจิทัล	๑๗
๓.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๑๗
๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๑๘
๓.๓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๒๐
๓.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี.....	๒๑
๓.๕ นโยบายของคณะรัฐมนตรี.....	๒๒
๓.๖ ระบบราชการไทย ๔.๐.....	๒๒
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒๓
๓.๘ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๒๕
๓.๙ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒๘
๓.๑๐ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓๐
บทที่ ๔ การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี	๓๑
๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓๒
๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓๒
๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง.....	๓๓

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๓๖
๕.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓๖
๕.๒ ตารางแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๓๘
๕.๓ ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๔๐
๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔.....	๔๑
๕.๕ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕.....	๔๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุนมาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ประเด็นที่ ๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี พิจารณาจากการจัดทำ หรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยจะต้องสอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนอง และสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตามกำหนดและมีองค์ประกอบเพิ่มเติม ๒ ประเด็น ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประเด็นที่ ๑ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ พิจารณาจากการกำหนดทิศทางแผนปฏิบัติการและเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และพันธกิจของทุนหมุนเวียน โดยให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางแผนปฏิบัติการ และเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนนำเสนอ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ที่มีคุณภาพและระบอบองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วน โดยแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ และระยะเวลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ให้กระทรวงการคลัง ๑ เดือนก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไป ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พิจารณาจากการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทบทวน แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ๕.๑ และ ๕.๒

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การจัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ทำให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการ และมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๕.๒ ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตามหนังสือกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ รง ๐๔๐๖/๐๔๓๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๕.๓ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบออนไลน์

๑.๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน ของทั้งภายใน และภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสนอความคิดเห็น และสรุปผลการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕

๑.๕.๖ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๑.๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๑.๕.๘ สื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

บทที่ ๒

ทบทวนผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ประกอบด้วย เกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ดังนี้ ๑. การเงิน ๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. การปฏิบัติงาน ๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง และ ๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง มีผลการประเมิน การดำเนินงานเฉลี่ยและคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙๐๖ คะแนน โดยมีข้อสังเกตของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านสารสนเทศและดิจิทัล ดังนี้

- การพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ควรนำเข้าข้อมูล สถานประกอบการในฐานข้อมูลให้ครบถ้วนทุกเรื่องที่สำคัญ

๒.๑ ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๒					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	คะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ด้านที่ ๑ การเงิน		๑๕							๔.๙๐๘๔	
๑.๑ วงเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผน										
๑.๑.๑ ร้อยละของการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามแผน	ร้อยละ	๘	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙๙.๑๕	๔.๘๓๐๐	๐.๓๘๖๔
๑.๑.๒ ร้อยละของการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแผน	ร้อยละ	๗	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๙๙.๙๙	๔.๙๙๘๐	๐.๓๔๙๙
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		๒๐							๔.๗๕๐๐	
๒.๑ การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๔.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
๒.๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ										
๒.๒.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๘	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๖.๐๕	๕.๐๐๐๐	๐.๔๐๐๐
๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๗	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๘.๑๐	๕.๐๐๐๐	๐.๓๕๐๐
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ		๓๐							๔.๕๐๐๐	
๓.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับฯ	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๗๕๐๐
๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๔.๐๐๐๐	๐.๖๐๐๐
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน		๑๕							๔.๑๓๓๓	
๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๑๕๐๐	๔.๑๕๐๐	๐.๒๐๗๕
๔.๒ การตรวจสอบภายใน (กรณี ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด)	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๒๕๐๐	๓.๒๕๐๐	๐.๑๖๒๕
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง		๑๐							๔.๓๘๕๐	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๔๐๐๐	๔.๔๐๐๐	๐.๒๒๐๐
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๓๗๐๐	๔.๓๗๐๐	๐.๒๑๘๕

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดปีบัญชี ๒๕๖๒					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	คะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ / กระทรวงการคลัง		๑๐							๔.๙๕๘๐	
๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๓						๔.๘๖๐๐	๔.๘๖๐๐	๐.๑๔๕๘
- ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ร้อยละ	๑.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๑๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๐๗๕๐
- ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	ร้อยละ	๑.๕	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	๙๙.๔๔	๔.๗๒๐๐	๐.๐๗๐๘
๖.๒ การรายงานทางการเงิน	ระดับ	๒	๑	๒	๓	๔	๕	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐
- การนำเข้าข้อมูลงบทดลองรายเดือน	ระดับ	๑	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๘ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๙ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๐ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๑ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๒ เดือน	บันทึกข้อมูลครบถ้วน จำนวน ๑๒ เดือน	๕.๐๐๐๐	๐.๑๐๐๐
- การบันทึกรายงานการรับจ่าย และการใช้จ่ายเงินฯ งวดสิ้นปีบัญชี ๒๕๖๒	ระดับ	๑	ไม่สามารถดำเนินงาน	-	-	-	ดำเนินการได้สำเร็จ	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๕๐๐
๖.๓ การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐

๒.๒ ผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๒๕๐๐
๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๒๕๐๐
๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ แต่ไม่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และไม่ตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ ทั้ง วิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ ทั้ง วิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้อง ๒ ประเด็น	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนฯ ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น	๔.๕๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๒ แผนปฏิบัติการสารสนเทศประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน	ระดับ	๕	ไม่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีแต่ไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตามที่กำหนด	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตามที่กำหนด และมีองค์ประกอบเพิ่มเติม ๑ ประเด็น	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วนตามที่กำหนด และมีองค์ประกอบเพิ่มเติม ๒ ประเด็น	๔.๐๐๐๐
๒. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ๒.๑ ระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (๑) ความเพียงพอของระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS)	ระดับ	๙๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๑๓๘๙
	ระดับ	๓๕	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงาน แต่ข้อมูลไม่มี ความทันกาลและ ไม่มีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งข้อมูลมี ความทันกาล แต่ ไม่มีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งข้อมูลมี ความทันกาล และ มีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียน	มีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลมี ความทันกาล และ มีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุนหมุนเวียนและระดับอื่นที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายของทุนหมุนเวียน (ฝ่าย/บุคคล)	ระบบดังกล่าวมีการประเมินผลลัพธ์ และผลลัพธ์แสดงว่า ผู้บริหารมีการใช้งานผ่านระบบอย่างเต็มศักยภาพ	๓.๕๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทูนหมุนเวียน (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทูนหมุนเวียน (กรณีที ๑ - ทูนมีระบบแล้ว)	ระดับ	๒๕	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ระบบดังกล่าวไม่มีการใช้งาน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช้การสนับสนุนภารกิจหลักของทูนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทูนหมุนเวียน	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทูนหมุนเวียนมีการประเมินผลลัพธ์ และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย	มีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรืออำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็น การสนับสนุนภารกิจหลักของทูนหมุนเวียนมีการประเมินผลลัพธ์ และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานในระดับดีอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐๐๐

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (%)	ค่าเกณฑ์วัด					ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี ๒๕๖๒
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๓ ระบบสารสนเทศที่ สนับสนุนผู้ใช้บริการ ภายนอกทุน หมุนเวียน (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุน ผู้ใช้บริการ ภายนอกทุนหมุนเวียน (กรณีนี้ ๑ - ทุนมีระบบ แล้ว)	ระดับ	๓๐	มีระบบที่สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และ/ หรือ สนับสนุนการ อำนวยความสะดวกต่อ ผู้ใช้บริการแต่ระบบ ดังกล่าวไม่มีการ ใช้งาน	มีระบบที่ สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และ/ หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อ ผู้ใช้บริการ แต่ ไม่ใช้การ สนับสนุนภารกิจ หลักของทุน หมุนเวียน	มีระบบที่ สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และ/ หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อ ผู้ใช้บริการ และ เป็นการสนับสนุน ภารกิจหลักของ ทุนหมุนเวียน	มีระบบที่ สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และ/ หรือ สนับสนุน การอำนวยความสะดวก ต่อ ผู้ใช้บริการ และ เป็นการสนับสนุน ภารกิจหลักของ ทุนหมุนเวียนมี การประเมินผล ลัพท์และ ผลลัพธ์ แสดงว่ามีผลการ ดำเนินงานที่ ดีกว่าเป้าหมาย	มีระบบที่ สนับสนุน การเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและ/ หรือสนับสนุนการ อำนวยความสะดวก ต่อผู้ใช้บริการ และ เป็นการสนับสนุน ภารกิจหลักของทุน หมุนเวียนมีการ ประเมินผลลัพธ์ และผลลัพธ์แสดง ว่ามีผล การดำเนินงานใน ระดับดีอย่าง ต่อเนื่อง	๒.๐๐๐๐

ผลการประเมิน

การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศในประเด็นหลักที่สำคัญ ๒ ด้าน ได้แก่ แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี และการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนปฏิบัติการประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) :

๑.๑ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (น้ำหนักร้อยละ ๕) : ทุมนหมื่นเวียงมีการจัดทำ/ทบทวนแผนแม่บทฯ ที่ตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของทุมนหมื่นเวียง และมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ/หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒) โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ๓) โครงการการจัดให้มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการทุมนหมื่นเวียง อย่างไรก็ตามไม่พบโครงการที่จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับทุมนหมื่นเวียง จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๒๕๐๐

๑.๒ แผนปฏิบัติการสารสนเทศ มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน (น้ำหนักร้อยละ ๕) : ทุมนหมื่นเวียงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการสารสนเทศประจำปีที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วนตามที่กำหนด ได้แก่ ๑) แผนงาน/โครงการ ๒) เป้าหมาย ๓) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔) ระยะเวลา ๕) งบประมาณ และ ๖) ผู้รับผิดชอบ และมีการระบุงบประมาณเพิ่มเติม ได้แก่ ๑. การจัดกลุ่มของแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จครบทุกแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

๒. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕) :

๒.๑ ระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (น้ำหนักร้อยละ ๓๕) : (๑) ความเพียงพอของระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) (กรณีที่ ๑ - ทุมนมีระบบแล้ว) : ทุมนหมื่นเวียงมีระบบที่มีการรายงานผลการดำเนินงาน ข้อมูลมีความทันกาล และมีการเทียบกับเป้าหมายในระดับทุมนหมื่นเวียงและระดับอื่นที่ถ่ายทอดจากเป้าหมายของทุมนหมื่นเวียง (ฝ่าย) แต่อย่างไรก็ตามเป้าหมายระดับทุมนหมื่นเวียงยังไม่มีหลักฐานการถ่ายทอดถึงระดับบุคคล และยังไม่มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการรายงานผลการดำเนินงานของทุมนหมื่นเวียง จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๓.๕๐๐๐

๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุมนหมื่นเวียง (น้ำหนักร้อยละ ๒๕) : (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุมนหมื่นเวียง (กรณีที่ ๑ - ทุมนมีระบบแล้ว) : ทุมนหมื่นเวียงมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของทุมนหมื่นเวียง และผลลัพธ์แสดงว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุมนหมื่นเวียง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) : (๑) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุมนหมื่นเวียง (กรณีที่ ๑ - ทุมนมีระบบแล้ว) : ทุมนหมื่นเวียงมีระบบที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ/หรือสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการแต่ไม่ใช่นับสนุนภารกิจหลักของทุมนหมื่นเวียง จึงมีระดับคะแนนเท่ากับ ๒.๐๐๐๐

โดยผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล เทียบเท่าระดับ ๓.๒๕๐๐ คะแนน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อระบบสารสนเทศและดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และรวบรวมผลการสำรวจจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำคัญมีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๒.๓ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓.๑ ความมุ่งหวังให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นอย่างไร จึงจะช่วยให้การทำงานสามารถสนองต่อความต้องการหรือสร้างความพึงพอใจให้กับท่านได้มากที่สุด (เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแก่แรงงาน หรือสถานประกอบการ การให้บริการ การบริหารจัดการ การดำเนินงาน ฯลฯ) สามารถแบ่งความมุ่งหวังของเจ้าหน้าที่ต่อระบบสารสนเทศและดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดังตารางต่อไปนี้

ความมุ่งหวัง	ความคิดเห็นย่อย
การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการให้บริการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ได้แก่ การให้กู้ยืมเงิน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุน โดยสถานประกอบการที่ประสงค์ขอรับบริการจากกองทุนต้องสามารถเข้าถึงระบบดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง และระบบต้องสามารถประมวลผลการให้บริการดังกล่าวได้ครบถ้วน
	๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเงินและบัญชีกองทุนที่สามารถประมวลผล การใช้จ่ายเงินและการจัดทำบัญชีกองทุน และสรุปผลการดำเนินงานเป็นรายงานการเงินกองทุนรายเดือนและประจำปีที่ครบถ้วน
	๓. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อใช้บริหารจัดการบุคลากร ครบถ้วน ตั้งแต่คัดเลือก/สรรหา บรรจุแต่งตั้ง รักษาไว้ และพัฒนา รวมถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรกองทุน
ปัญหาที่มีผลต่อเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบัน	๑. ความเร็วของอินเทอร์เน็ต เนื่องจากประสบปัญหาอินเทอร์เน็ตไม่มีสัญญาณบ่อย
	๒. อยากให้มีคอมพิวเตอร์ที่เจ้าหน้าที่ใช้งานมีความทันสมัยมากขึ้น
	๓. มีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ สามารถใช้งานได้
	๔. ควรมีหน่วยงานหลักที่สามารถดูแลระบบได้โดยแท้จริง
การประชาสัมพันธ์	๑. สามารถหารายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ควรทราบ
	๒. สืบค้นข้อมูลได้ง่าย มีเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ง่าย และมีตัวอย่างการกรอกข้อมูลต่าง ๆ สามารถยื่นเอกสารผ่านระบบ e-Service
	๓. มีข้อมูลที่สามารถรับรอง ความต้องการทราบข้อมูลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบถ้วน สำหรับสถานประกอบการที่ต้องการ

๒.๓.๒ การกำหนด วิสัยทัศน์ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือไม่ (หากไม่เห็นด้วยกรุณาปรับปรุง/แก้ไข) วิสัยทัศน์ “บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน” โดยสามารถแบ่งรายละเอียดความคิดเห็นได้ ดังนี้

๑) เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๐

๒) ไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๑

๓) มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๘

โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนฯ ดังนี้

- ควรเติม “เพื่อช่วยในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่กองทุน”

๒.๔ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน	๙	๑๗	๒๑	๖	๐	๓.๕๕	๗๐.๙๔
๒. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๘	๑๙	๒๐	๖	๐	๓.๕๕	๗๐.๙๔

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๘	๑๑	๒๖	๘	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๒. ระบบสารสนเทศยังไม่สนับสนุนภารกิจหลักสำหรับผู้ให้บริการภายใน และภายนอกกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗	๑๔	๒๑	๑๐	๑	๓.๓๐	๖๖.๐๔

จุดอ่อน	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๓. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศยังไม่สามารถนำมาช่วยประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร การติดตามงาน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๑๒	๒๙	๗	๑	๓.๒๑	๖๔.๑๕
๔. ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลของกองทุนยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยังขาดประสิทธิภาพ	๘	๑๐	๒๓	๑๑	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายของกองทุนไม่เอื้อในการเข้าใช้บริการ	๓	๑๕	๒๖	๙	๐	๓.๒๓	๖๔.๕๓
๖. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสาร และบางส่วนไม่ให้ความสนใจที่จะใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗	๑๐	๒๘	๘	๐	๓.๓๐	๖๖.๐๔
๗. กองทุนยังไม่มีช่องทางสื่อสารออนไลน์ให้แก่ผู้รับบริการ	๕	๑๕	๒๓	๘	๒	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๘. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่ไม่รองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและล้าสมัย	๑๓	๑๓	๑๗	๙	๑	๓.๕๓	๗๐.๕๗
๙. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล	๕	๑๔	๒๔	๑๐	๐	๓.๒๖	๖๕.๒๘
๑๐. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๘	๑๓	๒๒	๑๐	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗
๑๑. ขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลโดยเฉพาะ	๘	๘	๒๗	๙	๑	๓.๒๕	๖๔.๙๑

โอกาส	ระดับคะแนนความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	๕	๔	๓	๒	๑		
๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมให้ภาครัฐ นำนวัตกรรม เทคโนโลยีระบบการทำงาน ที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการ ประชาชน ทำให้กองทุนต้องปรับตัว ให้สามารถสนองต่อนโยบายดังกล่าว	๔	๑๒	๓๐	๗	๐	๓.๒๕	๖๔.๙๑
๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุน สามารถนำมาพัฒนาใช้ปฏิบัติงาน พัฒนาการ ให้บริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	๗	๘	๓๕	๓	๐	๓.๓๖	๖๗.๑๗

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

๒.๕ สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางสรุปผลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกองทุนจากการตอบแบบสอบถาม ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เกณฑ์มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๕ และจากการแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาจัดทำเป็นข้อมูล ดังนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญ ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน	๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร
๒. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒. ระบบสารสนเทศยังไม่สนับสนุนภารกิจหลักสำหรับ ผู้ใช้บริการภายใน และภายนอกกองทุนฯ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
	๓. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและรับทราบ ข้อมูลข่าวสาร และบางส่วนไม่ให้ความสนใจที่จะใช้ บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
	๔. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ยังไม่รองรับระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและ ล้าสมัย
	๕. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล
	๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนนำมาพัฒนาใช้ ปฏิบัติงาน พัฒนาการให้บริการได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น	๑. การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเป็น ข้อมูลในการปฏิบัติงานของกองทุนเป็นไปโดยยาก เนื่องจากมีระบบการป้องกันและเงื่อนไขข้อจำกัด ของแต่ละหน่วยงาน
	๒. การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถ รองรับารเปลี่ยนแปลงได้ทัน

บทที่ ๓
การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้านสารสนเทศและดิจิทัล

การดำเนินการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

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

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

๑. ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
๒. ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
๔. ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
๕. ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
๖. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

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

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑) วัตถุประสงค์

๑.๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่นตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๒) เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๒.๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒.๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพในปัจจุบันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไปได้ รวมทั้งกำหนดอุตสาหกรรมอนาคตที่สามารถใช้โอกาสของการเปลี่ยนแปลงบริบทใหม่ ๆ ในโลก เช่น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสถานะภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การปรับตัวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีเข้มข้น ดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ นั้นพิจารณาจาก ๒ มิติ คือ โอกาสของประเทศไทยจากเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ในโลกและศักยภาพในการแข่งขันที่แท้จริงของประเทศไทยในปัจจุบัน

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่ผสมผสานโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคต และการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคต โดยให้ความสำคัญในลำดับต้นกับอุตสาหกรรมที่สามารถพัฒนาต่อยอดจากฐานความเก่งของอุตสาหกรรมศักยภาพในปัจจุบัน ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์อัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของภาคการผลิตและบริการ โดยระยะแรกต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดอุปสงค์ในประเทศที่เพียงพอเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการผลิต พัฒนา และออกแบบระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์สำหรับการผลิตและธุรกิจบริการในอนาคต (๒) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน โดยระยะแรกอาจเน้นด้านการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่สามารถต่อยอดจากศักยภาพของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และขณะเดียวกันควรเร่งวางระบบและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างเข้มข้น และต่อเนื่องเพื่อรองรับธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยานในระยะต่อไป (๓) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยในระยะแรกเน้นอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประมาณความต้องการใช้ใน ประเทศสูงและใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่สูงนักก่อนเพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพนานาชาติ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และขณะเดียวกันต้องเร่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีระดับความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและ (๔) อุตสาหกรรมพลังชีวภาพเพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและวัสดุชีวมวล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอนาคต

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัด และระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันท่วงที โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีความรู้พื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

๓.๓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการ ของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการ จากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) การพัฒนาภาคในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนา

ทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ

ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง

๒. แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบ

อิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการ

ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบ

อิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหาร และแก้ไขปัญหา

ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๓.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีวิสัยทัศน์ คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มียุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

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

๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๓.๕ นโยบายของคณะรัฐมนตรี

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

(๑) นโยบายหลัก

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๙.๒ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

(๒) นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๓.๖ ระบบราชการไทย ๔.๐

รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือ ประเทศไทย ๔.๐ นั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมประเทศไทย ๔.๐ ด้วยเช่นกันซึ่งภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานด้วยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายความว่า ระบบราชการจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

(๓.๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

ระบบราชการไทย ๔.๐ มีความสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีประกอบกับการใช้ดิจิทัลสนับสนุนการทำงาน

๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๓.๗.๑ เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๓.๗.๒ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

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 หดไป หรือมีน้อยที่สุด

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand ๔.๐

เป้าหมาย

(๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลกด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีศักยภาพสูง ให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทิศทางการพัฒนาของประเทศ รวมทั้งการพัฒนาของเทคโนโลยี

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

วิสัยทัศน์

เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการบริหารประเทศเพื่อมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐

๒. สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล

๓. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล

๔. ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่า

แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน

๕. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

๔ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation) เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวงจะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วยการพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ที่ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทาง การให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจต่อโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑. มุมมองนอกสู่ใน (Outside in) พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของออกแบบ (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชน ที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่องความผูกพันลึกซึ้ง สร้างประสบการณ์ที่เป็นเสน่ห์ ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

๓. ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจงมีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะอย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่ไป (Citizen Journey)

ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันการแนะนำการบริการ ต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ทักษะแรงงาน และตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์ และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

๔. ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสาน ช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omni channel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียวภายใต้แนวคิด การสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุด กับการตอบโต้และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบ การใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัลในการนี้ ต้องพยายามทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิด ของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ ในการให้บริการโดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์/มาตรการ

๑. ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอ บริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโต้ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบัน ที่มีพฤติกรรมการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

๒. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่าง ๆ ของกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน

๓. นำธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการ ประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

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

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑. สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูป ทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. การบูรณาการกระบวนการงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่ของกระบวนการงาน ข้อมูล และองค์ความรู้

๓. การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Internal Process Transformation) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลิ์กระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์ สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยกกระดัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจ และสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

กลยุทธ์/ มาตรการ

๑. ศึกษาทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนการงาน ในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงาน ด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

๒. การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนการงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับ การให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๓. ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงาน แบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนอง วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์โดยอาศัยเทคโนโลยี

๔. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๕. พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์ บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิต ในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

๖. ยกกระดัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐

พันธกิจ

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงาน
๓. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์

๑. กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
๒. ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
๓. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศ

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนา กำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมฯ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แผนปฏิบัติราชการ ๕ เรื่อง

- ๑) การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
- ๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
- ๓) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
- ๔) การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง

อย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมาย

- ๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
- ๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
- ๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

โดยมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการพัฒนาศักยภาพคนทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพก้าวทันเทคโนโลยี

๓.๑๐ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยี ๔.๐

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
 ๒. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์
 ๓. พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- โดยมีประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

บทที่ ๔

การกำหนดแผนระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี

การระดมความคิดเห็นสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านสารสนเทศและดิจิทัลที่สำคัญผ่านโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยคณะทำงาน เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>๒. บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๒. ระบบสารสนเทศยังไม่สนับสนุนภารกิจหลักสำหรับผู้ใช้บริการภายใน และภายนอกกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ผู้ใช้บริการบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสาร และบางส่วนไม่ให้ความสนใจที่จะใช้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่ไม่รองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและล้าสมัย</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล</p>

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนนำมาพัฒนาใช้ปฏิบัติงาน พัฒนาการให้บริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น</p>	<p>๑. การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของกองทุนเป็นไปได้โดยยาก เนื่องจากมีระบบการป้องกันและเงื่อนไขข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน</p>

ผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและผลกระทบ โดยการร่วมระดมความคิดเห็นจากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ สรุปเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

๔.๒ พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

จากการร่วมระดมความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันว่าให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงเดิม และทำการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ดังนี้

๔.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยง								การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ของกองทุน			
	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	ระบบราชการไทย ๔.๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	แผนพัฒนาดิจิทัลฯ ๒๐ ปี	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี	แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X	X	X	X	การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		X	
											X	
											X	

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ด้านที่ ๔ ความเท่าเทียมและความเสมอภาค
ของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน
การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา
ศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็ง
ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

นโยบายหลัก

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถ
ในการแข่งขันของไทย

นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้
อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

แผนปฏิบัติการราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

เรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้าน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน”

พันธกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา
งานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการบริหารจัดการกองทุนให้มี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้
ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑
การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ



เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลักที่ ๒
การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน



เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นหลักที่ ๓
การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล



เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

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

๕.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์

บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ให้บริการกองทุน

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประเด็นหลักคือประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. สํารวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. สํารวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล
กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โครงการ

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ตารางแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	<u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการ e-Service, ๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕, ๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙, ๕. ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment), ๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account), ๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)	๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	✓	✓	
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน						
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล	พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		<u>ผลลัพธ์</u> ๑. มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ				

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
				๒. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ๓. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล				
๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>ผลลัพธ์</u> ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป	๒. กิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน	กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน						

๕.๓ ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณปี		
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						
๑,๒,๓	๑,๒,๓	๑,๒,๓	๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๒,๙๗๒,๔๘๐	๑๑,๘๘๙,๙๒๐	-
๑,๒	๑,๒	๑,๒	๒. กิจกรรมสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
รวมเงิน				๒,๙๗๒,๔๘๐	๑๑,๘๘๙,๙๒๐	

๕.๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- แผนดิจิทัลประเด็นหลักที่ : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

- เป้าประสงค์ที่ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนมีประสิทธิภาพ
๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน
๓. พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการ การประเมินเงินสมทบ ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ข้อมูลเงินกู้ยืม ลูกหนี้เงินกู้ ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>ผลผลิต</u> ระบบสารสนเทศกองทุนประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service ๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริม	ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑. เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดทาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ ๓. จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนฯ	๒ ปี ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๔	๑๔,๘๖๒,๔๐๐	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>(e-payment) ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account) ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report) เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพลดระยะเวลาในการทำงานต่อการค้นหาข้อมูล ลดการใช้กระดาษ</p> <p>๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการบริการ</p> <p>๔. เพื่อให้สถานประกอบการสามารถตรวจสอบสถานะ การเป็นลูกหนี้ของตนเองโดยผ่านระบบที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานเป็นปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕</p> <p>๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙</p> <p>๕. ระบบการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment)</p> <p>๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account)</p> <p>๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ</p> <p>๒. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุน</p> <p>๓. ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล</p>		<p>ให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๔. สรุปความต้องการของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระบบเบื้องต้น</p> <p>๕. การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ พร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) พร้อมเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย</p> <p>๖. ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทดสอบระบบ</p> <p>๗. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘. หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๙. สำรวจความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑๐. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>			

โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๓

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๔.๒ แผนดิจิทัลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. หลักการและเหตุผล

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) มีระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทูลหมุนเวียน และ ๓) มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทูลหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งดำเนินการให้เงินกู้ยืมตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และได้หยุดดำเนินการให้เงินกู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงาน

และสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการขอแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสรุปในทุกรายละเอียด เพื่อจัดทำขอบเขตงานโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งเป็น ๗ ระบบ ดังนี้

- (๑) ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service
- (๒) บริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๓) ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- (๔) ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙
- (๕) ระบบการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment)
- (๖) ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account)
- (๗) ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเห็นควรให้การพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และรองรับแผนปฏิรูปประเทศ ๒๐ ปี จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการ การประเมินเงินสมทบ ข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ข้อมูลเงินกู้ยืม ลูกหนี้เงินกู้ ระบบการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-payment) ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account) ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report) เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการทำงาน ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล ลดการใช้กระดาษ

๖.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานและการบริการ

๖.๔ เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถตรวจสอบสถานะ การเป็นลูกหนี้ของตนเอง โดยผ่านระบบที่ได้รับการพัฒนา

๖.๕ เพื่อมีข้อมูลที่สามารถรายงานผลการดำเนินงานเป็นปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจ ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๘. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุน ประกอบด้วย

๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service

๒. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๓. ระบบบริหารจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙

๕. ระบบการรับ – จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Payment)

๖. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Account)

๗. ระบบรายงานผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Report)

๙. กลุ่มเป้าหมาย

๙.๑ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานผ่านระบบได้เบื้องต้น

๙.๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากส่วนกลางและภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑๐. วิธีการดำเนินการ

๑๐.๑ เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขออนุมัติจัดสรรเงินเพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๑๐.๓ จัดทำเอกสารและรายละเอียดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนฯ ให้กองบริหารการคลัง เพื่อดำเนินการสรรหา/ คัดเลือกผู้รับจ้างผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๐.๔ สรุปความต้องการของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระบบเบื้องต้น

๑๐.๕ การวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบ พร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) พร้อมเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย

๑๐.๖ ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทดสอบระบบ

๑๐.๗ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๘ หน่วยงานส่วนกลางและในภูมิภาคทดสอบใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๙ สำรองความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

๒ ปี (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๔) ณ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. งบประมาณ

งบประมาณดำเนินการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๑๔,๘๖๒,๔๐๐ บาท (สิบสี่ล้านแปดแสนหกหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน) แบ่งเป็น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๙๗๒,๔๘๐ บาท (สองล้านเก้าแสนเจ็ดหมื่นสองพันสี่ร้อยแปดสิบบาทถ้วน) และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑,๘๘๙,๙๒๐ บาท (สิบเอ็ดล้านแปดแสนแปดหมื่นเก้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

๑๓. ความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัด ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑๔.๑ มีระบบสารสนเทศกองทุนเพื่อใช้งานตามภารกิจกองทุนได้ครบถ้วนทุกระบบ
- ๑๔.๒ ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุน
- ๑๔.๓ ระบบสารสนเทศกองทุนช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๑๕. การประเมินผลโครงการ

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสามารถรองรับการใช้งานครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

๑๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กิจกรรม เรื่อง สํารวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- แผนดิจิทัลประเด็นหลักที่ : ๑. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน
- เป้าประสงค์ที่ : ๑. กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนมีประสิทธิภาพ
๒. กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน : ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	สำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป	ผลการสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จัดทำแบบสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ ๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	-	กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม เรื่อง สำรองการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ชื่อกิจกรรม สำรองการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ความสอดคล้อง

๔.๑ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัด
ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตาม
และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ : การดำเนินงานกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน

๔.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นหลักที่ ๑ : การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงาน
กองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
และการบริหารกองทุน

๕. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้
การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศ
ที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน
และระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล
รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ ซึ่งในปีบัญชี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ได้จ้างพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และผู้รับจ้างได้ส่งมอบงาน
ในปีบัญชี ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรองการใช้งานระบบสารสนเทศ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบ
ในการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. เป้าหมาย

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ขั้นตอน

๘.๑ จัดทำแบบสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๒ แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนฯ

๘.๓ รวบรวมผลการสำรวจรายงานให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๙. ผลผลิต

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๑๑. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๑๓. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔. ตัวชี้วัด

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม เรื่อง สำรองการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำ หนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หลัก	สนับสนุน	
				๑. จัดทำแบบการสำรองการใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลสำรวจ การใช้งาน	กองทุนมีผล สำรองการใช้	๒๐	→										
๒. แจกเวียนหนังสือสำรวจผลการใช้งาน ระบบสารสนเทศกองทุน	ระบบ สารสนเทศ	งานระบบ สารสนเทศ	๖๐			→											ลค.	สพ.
๓. รวบรวมผลการสำรวจรายงาน ให้ผู้บริหารกองทุนทราบ	กองทุน พัฒนาฝีมือ แรงงาน		๒๐						→							ลค.	สพ.	