



แผนปฏิบัติการดิจิทัล

ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2566 - 2570

และแผนปฏิบัติการประจำปี

(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)

คำนำ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) จัดทำขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพมีเนื้อหาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) จะถูกขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้จริง บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบทิศทางที่กำหนด

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พฤษภาคม ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชน สู่อุปกรณ์รูปประเทศในรูปแบบใหม่ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่นคง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนภาวะพลิกฟื้นหลังสถานการณ์โควิด-๑๙ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ขึ้น โดยเป็นการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และแผนงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลก รวมทั้ง กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทยโลก
๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
๒. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ เพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก

๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล
๒. มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ผลผลิต

๑. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล
๒. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานของระบบ

ผลลัพธ์

๑. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๖. เว็บไซต์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

อนึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งสู่กองทุนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการด้านดิจิทัลควรมีการดำเนินการดำเนินการต่อไปดังนี้

การพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้นรวมถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่าง ๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงาน ต่อไป

การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลา รวมไปถึงช่องทางในการสื่อสาร ได้ต่อบรรยากาศผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ภายในและผู้ภายนอกและผู้บริหารกองทุน และยังรวมถึง การดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุก ๆ Platform ทุกภาคส่วน และสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์ในกิจการของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน และใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ เทคโนโลยีเมตาเวิร์ส (metaverse) ในด้านหลักสูตร การพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเผยแพร่ และฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมากลดข้อจำกัดเรื่องสถานที่และการเดินทาง ทั้งนี้ ในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของหลักสูตรให้สูงขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ โดยทั่วไป จะมีหลักสูตร ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น ทั้งนี้ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ควรมีแค่หลักสูตรระดับต้นเพียงหลักสูตรเดียว รวมไปถึงหลักสูตรที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ให้เพิ่มสูงขึ้นได้ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานในตลาดโลกได้

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑-๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๑-๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๑-๒
๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ.....	๑-๓
๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ.....	๑-๓
บทที่ ๒ การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	๒-๑
๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๒-๒
๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา.....	๒-๓๑
บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑
๓.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑
๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis).....	๓-๓
๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖
๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี.....	๓-๘
ภาคผนวก.....	๑

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒-๑	แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด.....	๒-๓๒
ตารางที่ ๒-๒	ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖.....	๒-๓๘
ตารางที่ ๒-๓	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน.....	๒-๔๐
ตารางที่ ๒-๔	ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี.....	๒-๔๒
ตารางที่ ๓-๑	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๓
ตารางที่ ๓-๒	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๕
ตารางที่ ๓-๓	แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๓-๖
ตารางที่ ๓-๔	กรอบระยะเวลาและงบประมาณของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๑๐
ตารางที่ ๓-๕	เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่).....	๓-๑๙
ตารางที่ ๓-๖	สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗).....	๓-๒๐
ตารางที่ ๓-๗	แสดงการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการตามประเภทกลุ่มโครงการ.....	๓-๒๑
ตารางที่ ก.๑	สรุปผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗.....	๓
ตารางที่ ก.๒	สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๕
ตารางที่ ข.๑	ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕.....	๘
ตารางที่ ข.๒	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในภาพรวม.....	๘
ตารางที่ ข.๓	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในที่มีต่อระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3).....	๘
ตารางที่ ข.๔	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายนอกที่มีต่อเว็บไซต์กองทุนฯ.....	๙
ตารางที่ ข.๕	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์.....	๙

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง.....๒-๔๔

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง ที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุน มาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงินการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่ กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับ สมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี กำกับติดตามการบริหาร ทุนหมุนเวียน เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผน การดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแผนการปฏิบัติงาน งบประมาณ การรายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่าง น้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชี ของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผล การดำเนินงาน และได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุน หมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำปี ในด้านการเงิน การปฏิบัติการการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและ ลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้ ใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียนได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ตามคำสั่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามขั้นตอนและรายละเอียดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๒ เพื่อนำความคิดเห็นจากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการประจำปี มาทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งและ

พันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑.๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน

๑.๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

๑.๕ วิธีการดำเนินโครงการ

๑.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

๑.๕.๒ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

๑.๕.๓ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

๑.๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๒

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ

ในขณะเดียวกัน การทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ยังต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์การบริหารและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย
 - ๑.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
 - ๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
 - ๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 - ๑.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
 - ๑.๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
 - ๑.๖ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
 - ๑.๗ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 - ๑.๘ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
 - ๑.๙ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๑.๑๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 - ๑.๑๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 - ๑.๑๒ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่
 - ๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
 - ๒.๒ ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง ทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

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

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยที่กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคนรุ่นใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบกิจการเกษตรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐยุทธศาสตร์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจ

ที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการ อำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้อง สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้งหมด ๔ ประเด็น ด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้าง ความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฯฉบับแรก ที่ เริ่ม ต้น กระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ ยุทธศาสตร์ ชาติ และจะมี ผล ในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปี ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ.๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทาง ในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อย่างเป็ น รุ ปร ธรรม ในช่วงเวลาที่ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ ต้องเผชิญ กับ ความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง มากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 และ ข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผล จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่ จะมี อิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ภาพของประเทศ ในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable

Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจาก ภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถ บรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

(๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่ม ศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการ สร้างสรรค์ ประโยชน์ จากโอกาสที่ เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน ท่วงที การกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุน ให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

(๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และ เป็น นมิ ตระ ต่อ สิ่ง แวด ล้อม เชื่ อม โยง เศรษฐกิจ ที่ อด ถิ่น และ ผู้ ประ กอบ กิจ การ ราย อย อย กับ ห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและ นวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมี ทักษะและคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐาน ที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มี คุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๒.๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาส จากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบ การบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีได้ อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

(๓) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓

ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ เมื่อพิจารณาจากมิติและหมวดหมู่ ๑๓ ประการแล้ว พบว่า มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดันการพลิกโฉมประเทศไทยในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

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

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

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

๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๕) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สู่วิทยายุคใหม่” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี

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

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

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

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

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่างๆด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในกาทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะ ด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้

ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกช่วงนี้ เนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด - ๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน รายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
๒. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
๓. สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายรวมของแผนและแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมายที่ ๒ กำลังแรงงานมีงานทำที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานในประเทศมีงานทำเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานลดลง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมายที่ ๕ เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ ๖ ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

๗) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลักดันแผนงาน/โครงการที่สำคัญหรือจำเป็นเร่งด่วนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และ รายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร สู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Toward Complete Labour Service Digital Platform for Sustainable Thailand)

พันธกิจ

๑. จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๔. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่เป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High-Performance Organization: HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

เป้าประสงค์หลักของแผน

๑. กระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๒. กระทรวงแรงงานพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และผู้สนใจโดยทั่วไป ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน

๓. การดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และมีกระบวนการทำงานภายในของกระทรวงแรงงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. โครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และประสิทธิภาพของระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๓ การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้น

หรือต่อยอดจากเดิม

ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๔ กระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลและมีความทันสมัย

เป้าหมายที่ ๕ ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน บุคลากรกระทรวงแรงงาน มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย

ตัวชี้วัดที่ K๗) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

- เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๖ ครูภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมใช้งานทุกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ ๗ ระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานมีความมั่นคงปลอดภัย

เป้าหมายที่ ๘ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพ

- **ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

๘) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาศักยภาพกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาศักยภาพกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (HRDG๑)

- **ตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัดที่ K๑) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

ตัวชี้วัดที่ K๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

ตัวชี้วัดที่ K๓) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (HRDG๒)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในการปฏิบัติงาน (HRDG๓)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

ตัวชี้วัดที่ K๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงแรงงานต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณธรรม จริยธรรม ในการให้บริการและการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๗) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข (HRDG๔)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ประเมินจากแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- เป้าหมาย

๑. กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDG๕)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG๖)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG๗)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๙) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เป้าหมาย

๑. กระทรวงแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG๘)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

- เป้าหมาย

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG๑๐)

๓. บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG๑๑)

- ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

๙) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ (Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand)

พันธกิจ

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๒. พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง

๓. เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

1. กำลังแรงงานของประเทศไทยมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
2. ผลผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

1. อันดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ - ๒ อันดับ
 2. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี
 3. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ - ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 4. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี
 5. ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
- ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐาน ระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อมและสถานประกอบการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

1. มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
3. แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
4. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
5. สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน

๖ สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถและให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม

๗. การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๒. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
๓. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔. จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
๕. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๖. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
๗. ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัคร และรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
๘. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
๙. ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
๑๐. จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
๑๑. จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
๑๒. ระดับความสำเร็จของ การเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไก กรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
๑๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ที่กำหนดตามกฎหมาย ใน ๒๐ จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)
๒. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล
๓. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
๔. สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกระดับ
๖. รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
๗. ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ ปัจจุบัน

มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

เป้าหมาย

๑. วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

๒. หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และตามแนวเศรษฐกิจ BCG

๓. มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๔. รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยาการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)

๕. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ

๖. ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

๗. การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวิทยาการต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

๒. จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

๓. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

๔. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

๕. จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ ๑๓

๖. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗. ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

๘. จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย

๙. กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากกรมมีผลผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕.๐ ภายใน ๓ ปี

๑๐. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG)

๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

๓. ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

๔. พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๕. บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation

๖. พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต) มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

๗. ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะ และฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

๒. การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

๒. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายใน ๓ ปี

๔. จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ ๕ ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีรายได้สูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๕. จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. แรงงานอิสระเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

๓. สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

๔. ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

๕. ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงาน บูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

๑. การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญในการพัฒนา ทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

๒. แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

๓. เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างบูรณาการ

๔. การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

๕. กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๖. รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจน แนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผล สำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกับแก้ไขกฎหมายลูกบท ตาม พ.ร.บ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. จำนวนของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

๔. ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๕. จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

๖. สถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง ใน ๒๐ จังหวัด มีความร่วมมือกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย
๔. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ
๕. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และการสื่อสารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล
๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA ๔.๐
๕. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล ตรงตามที่ กพ. กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล
๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
๔. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government
๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๖. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (Data – Driven Organization)
๗. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัล เทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
๒. พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
๕. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๖. พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

๑๐) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร และมีการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร โดยสามารถสรุปรายละเอียดของแผนดังกล่าวได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand)

พันธกิจ

๑. ปรับแผนนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
๒. พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
๓. พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๔. ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์

๑. บริการดิจิทัลตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๒. ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล
๓. มีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต
๔. บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลผลิต (Output)

แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ ๕ ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับกระทรวงและระดับชาติ เพื่อยกระดับให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัล

ผลลัพธ์ (Outcome)

มีการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ ๕ ปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ใน ๖ ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย

๑. ข้อมูลองค์กรมีการจัดเก็บตามธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)
๒. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ที่เป็นประโยชน์ และมีมาตรฐาน
๓. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร และให้บริการภายนอกองค์กร ที่สะดวก รวดเร็ว
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย
๖. สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มี ประสิทธิภาพและความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความก้าวหน้า (Progressive) ในการดำเนินงานตามแผน

แผนปฏิบัติการราชการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ในอนาคตตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล และมีการดำเนินการในส่วนของนโยบายด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูล และระดับการเปิดเผยข้อมูล

- ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละของความสอดคล้องของนโยบายด้านดิจิทัลตามกรอบแนวทางพัฒนาด้านดิจิทัล
- (๒) ร้อยละของการดำเนินการเกี่ยวกับ Data Governance ที่แล้วเสร็จ และมีการประกาศใช้
- (๓) สัดส่วนการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในรูปแบบข้อมูลเปิดภาครัฐ
- (๔) ระดับการเปิดเผยข้อมูลตามรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล

- แนวทางการพัฒนา

ควรจัดตั้งคณะทำงานกำกับการขับเคลื่อนแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมติดตามประเมินผล และทบทวนแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินการภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

แผนปฏิบัติการราชการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่จำเป็นสำหรับการใช้งานสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

- (๑) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)
- (๒) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านข้อมูล (Data Literacy)

(๓) สัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber security Literacy)

- แนวทางการพัฒนา

จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคล ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานตาม สมรรถนะ (Competencies) ความรู้ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พัฒนามาตรฐาน พัฒนาหลักสูตร จัดฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

อำนวยความสะดวกการให้บริการแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัด

(๑) สัดส่วนของงานบริการหลักของหน่วยงานที่เป็นดิจิทัล

(๒) สัดส่วนของงานบริการหลักที่เป็น One Stop service

(๓) จำนวนช่องทางในการเข้าถึงบริการที่เป็นบริการหลัก

(๔) ระดับของการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการปรับปรุงบริการ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบริการให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์หรือโมบายแอปพลิเคชันให้มากขึ้น เพิ่มช่องทางการรับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการให้สามารถใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และช่องทางออนไลน์ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

ระบบบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัลสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบมาตรฐานภาครัฐ

- ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เป็นรูปแบบดิจิทัล

(๒) จำนวนระบบบริหารจัดการภายในที่เชื่อมต่อกันภายใน

(๓) จำนวนระบบที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก

(๔) สัดส่วนกระบวนการที่นำ Automate มาลดกระบวนการทำงาน

- แนวทางการพัฒนา

ทบทวนกระบวนการทำงานคู่กับพัฒนาการบริหารภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาต ต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ

แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย

- เป้าหมาย

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการภายใน เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย

- ตัวชี้วัด

(๑) สัดส่วนความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัล

(๒) ระดับมาตรฐานในการป้องกันและรับมือจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

(๓) ระดับการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

(๔) ระดับในการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์

- แนวทางการพัฒนา

สำรวจความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้าน Hardware Software และ Network เพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดทำมาตรการการป้องกันและรับมือการคุกคามทางไซเบอร์รวมถึงการจัดการข้อมูลที่เป็นระบบ ตั้งแต่การนำเข้าข้อมูล ตรวจสอบ และแก้ไขข้อมูล จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แผนปฏิบัติการราชการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

- เป้าหมาย

มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

- ตัวชี้วัด

(๑) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมต่อและสื่อสาร

(๒) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ

(๓) ระดับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือ

ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

- แนวทางการพัฒนา

ศึกษาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เหมาะสมและมีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานด้านการเชื่อมต่อและสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ การสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๑๑) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทุกมิติ มีการกำหนดประเด็นตามความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งได้วางแนวทางในเรื่องของการกำหนดอัตรากำลัง การจัดเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน มุ่งสู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดสำคัญสรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๕. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (HRMG ๑)

(๒) ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMG ๒)

- ตัวชี้วัด

K๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

K๒) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต

K๓) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหา อัตราว่างประจำปี

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) บริหารโครงสร้างและอัตรากำลังเชิงรุก (การวางแผนอัตรากำลัง) (HRMS ๑)

(๒) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMS ๒)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพันในองค์กร (HRMG ๓)

- ตัวชี้วัด

K๔) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๕) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (HRMS ๓)

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร (HRMS ๔)

(๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๕)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน (HRMG ๔)

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Successors) (HRMG ๕)

- ตัวชี้วัด

K๗) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน

K๘) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์

K๙) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths) (HRMS ๖)

(๒) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (HRMS ๗)

(๓) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ (HRMS ๘)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม และเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากร (HRMG ๖)

- ตัวชี้วัด

K๑๐) ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม (HRMS ๙)

(๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ (HRMS ๑๐)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG ๗)

(๒) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG ๘)

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG ๙)

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMG ๑๐)

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรครบทุก สายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMG ๑๑)

- ตัวชี้วัด

K๑๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน

K๑๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติการของกรม)

K๑๓) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)

K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่ หลากหลาย

K๑๕) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน

K๑๖) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ บุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS ๑๑)

(๒) ส่งเสริม กำกับ ติดตามการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (HRMS ๑๒)

(๓) พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS ๑๓)

(๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMS ๑๔)

(๕) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMS ๑๕)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย (HRMG ๑๒)

- ตัวชี้วัด

K๑๗) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

K๑๘) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันการกระทำผิดวินัย

- แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS ๑๖)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS ๑๗)

๑๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการศึกษาและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕)

๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑)

กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

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

๒. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอนต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๓. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอนต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

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

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบกิจการนั้นก็ได้

๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถ ในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ(มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

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

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับ ใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบ กิจการ ค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สิน ที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณี อื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ ในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่ง เงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๙)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน)

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

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

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ

๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

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

๘) อำนาจหน้าที่ ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และควบคุมผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมิน

ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสารหลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๗/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

๙) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่างๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่มียังหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านการบริหารกองทุน

๑. ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คน ซึ่งประธานคณะอนุกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

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

๓. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

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

๕. คณะอนุกรรมการการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

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

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๗. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงานจัดบัญชีและรายงานการเงิน ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘. เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๙. ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒.๒.๑ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(๑) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

โดยมีเกณฑ์การประเมินผลฯ ด้วยกันทั้งหมด ๖ ด้าน คือ

๑) ด้านที่ ๑ การเงิน

๒) ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓) ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ

๔) ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน

๕) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง

๖) ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ตารางที่ ๒-๑ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/ หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต	- ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยการผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน
		๓. เพื่อการบริการ	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทางเงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตว์หีบ – กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาทีเพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละของครอบครัวที่เกิดวิกฤตทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น</p>

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครุฑก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ใช้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด	
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภท ทุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้ ๓. เพื่อการบริการ <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด ๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตนต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด) - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสถานะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดทำงบประมาณและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังการเงินยังไม่ได้รับการรับรอง จาก สตง.)
<p>ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน</p>	<p>๑๕</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<p>- สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>- การติดตามและการประเมินผล</p> <p>กรณีที่ ๒ ทุณหมนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <p>- สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน</p> <p>- การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง</p> <p>- กระบวนการบริหารความเสี่ยง</p> <p>- กิจกรรมการควบคุมภายใน</p> <p>- สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>- การติดตามและการประเมินผล</p> <p>๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุณหมนเวียนเอง และมีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๒ ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุณหมนเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๓ ทุณหมนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ - การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ <p>๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ● การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน ● ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ● ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน
<p>ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง</p>	<p>๑๐</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำมีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดทำมีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
<p>ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง</p>	<p>๑๐</p>	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

(๒) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและค่าเป้าหมายปีปัจจุบัน

ตารางที่ ๒-๒ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ปี ๒๕๖๖					การปรับค่า เกณฑ์วัด	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๑ การเงิน					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้	ร้อยละ	๙๗.๘๓	๙๗.๗๗	๙๙.๕๙	๑๐	๙๗	๙๗.๕๐	๙๘	๙๘.๕๐	๙๙	-/+๐.๕	
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๒๐							
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๐							
๒.๑.๑ ผู้ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๑๐๐	๙๙.๗๘	๙๕	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
๒.๑.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๙.๘๙	๙๙.๖๔	๙๖.๐๙	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการจัดเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนฯ ให้การกู้ยืม	ระดับ	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๓๕							
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน					๑๐							
๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘	๑๐๐	-/+๒	
๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๕.๕๔	๙๙.๙๖	๙๘.๗๕	๖	๙๕.๕๐	๙๖.๕๐	๙๗.๕๐	๙๘.๕๐	๙๙.๕๐	-/+๒	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละ	-	๙๑.๙๒	๙๔.๒๐	๑๕	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑	๙๒	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ปี ๒๕๖๖					การปรับค่า เกณฑ์วัด	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๑๕							
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔.๔๕๐๐	๔.๗๐๐๐	๔.๓๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๓.๖๒๕๐	๓.๑๗๕๐	๔.๗๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๕๐๐๐	๔.๓๕๐๐	๔.๖๗๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๗๐๘๓	๔.๕๙๑๗	๔.๖๗๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง					๑๐							
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๔๕๕๐	๔.๙๔๑๗	๔.๗๔๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุน หมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	-	-	-	๕		

ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและข้อสังเกตในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อให้นำเสนอคณะกรรมการ และผู้บริหารทุนหมุนเวียน ใช้ประกอบการติดตามผลการดำเนินงานต่อไป ผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยภาพรวมมีผลการประเมินการเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘๒๒ คะแนน ซึ่งเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และคะแนนประเมินผลทุกด้านเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป) ดังนั้นจึงมีผลการประเมิน “ผ่าน” โดยมีผลคะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ การเงิน	๕.๐๐๐๐ คะแนน
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๕.๐๐๐๐ คะแนน
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ	๔.๘๓๕๗ คะแนน
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๔.๖๖๖๗ คะแนน
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๔.๖๗๕๐ คะแนน
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๔.๘๗๒๕ คะแนน

(๓) ข้อสังเกตสำคัญที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้หลากหลายช่องทาง แก่ผู้ประกอบการ เนื่องจากยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ทราบสิทธิประโยชน์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๒ ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะที่สำคัญ จำนวน ๒ ด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๒-๓ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ
ด้านที่ ๑ การเงิน
ผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
๑. ค่าใช้จ่ายบริหารงาน งบลงทุน รายการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ควรเร่งดำเนินการตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒. ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน รายการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ควรเฉลี่ยเป้าหมายไตรมาสที่ ๑ ลงในไตรมาสที่ ๒
๓. เป้าหมายการใช้จ่ายเงินควรตั้งให้เป็นไปตามมติ ค.ร.ม.
ด้านที่ ๒ ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑. การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕
ผลดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ ซึ่งผลประเมินได้คะแนนต่ำกว่าเป้าหมายมาก จึงควรเตรียมความพร้อมและกำหนดแผนการใช้จ่ายตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้มีผลคะแนนเพิ่มขึ้น
๒. การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
๒.๑ ควรประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การให้กู้ และอำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการ
๒.๒ ควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒.๓ ให้ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลเป้าหมายผลดำเนินงานของแต่ละไตรมาสและทั้งปีให้เป็นยอดสะสม

๓. การรับชำระหนี้จากลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๓.๑ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ยอดค้างชำระ ๒๒๑,๔๔๔.๐๐ บาท แสดงว่าสถานประกอบกิจการมีปัญหาจนไม่สามารถชำระเงินคืนเพิ่มขึ้น กองทุนฯ จึงต้องติดตามให้หน่วยงานในพื้นที่ประสานงานกับลูกหนี้ฯ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการที่เป็นลูกหนี้กองทุนฯ หากยังไม่ปิดกิจการแสดงว่ายังมีโอกาสได้รับเงินคืน และในการติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนฯ ควรถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ให้ปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลผลการชำระหนี้ไม่ควรรวมเบี้ยปรับเพื่อความชัดเจนของข้อมูล

๔. การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

กองทุนฯ ต้องประชาสัมพันธ์ กำชับ ติดตาม สอบถาม และให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการเพื่อย้ำเตือนให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕. การรายงานผลด้านที่ไม่ใช่การเงินตามวัตถุประสงค์และภารกิจของกองทุนฯ

ควรเพิ่มเติมการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน จากการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการฯ ด้วย

ตารางที่ ๒-๔ ตารางแสดงความสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

แผนระดับที่ ๑	แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓				
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวง แรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ</p>	<p>ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต</p> <p>ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p> <p>ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาด กลางและขนาด ย่อมยุคใหม่</p> <p>ประเด็นที่ ๑๑</p> <p>ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยน ภาครัฐสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้ พร้อมเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจและ สังคมดิจิทัล</p>	<p>ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p>ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p> <p>ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔)</p> <p>ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)</p>	<p>แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรและ บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงด้วย หลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบ สารสนเทศและ การเชื่อมโยงข้อมูล ด้านแรงงานให้เป็น ดิจิทัล</p>	<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูลด้าน แรงงานเป็นดิจิทัล</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัล ด้านแรงงาน</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและ กระบวนการทำงานด้าน แรงงานสู่องค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูงและทันสมัย</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน รองรับการเชื่อมโยง บริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการ รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานด้าน ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบ รวมศูนย์</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล</p>

แผนระดับที่ ๑	แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓				
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบบริหาร จัดการภาครัฐ</p>	<p>ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต</p> <p>ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p> <p>ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่</p> <p>ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต</p>	<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะ สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน</p>	<p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กร ธรรมาภิบาล พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>แผนปฏิบัติราชการ ๑ ปรับแผนนโยบายและหลัก ปฏิบัติเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๓ ยกระดับการให้บริการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็นองค์กร ดิจิทัล</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล ประสิทธิภาพสูงและมั่นคง ปลอดภัย</p> <p>แผนปฏิบัติราชการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับ การเป็นองค์กรดิจิทัล</p>	<p>ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพของ บุคลากร</p> <p>ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับ ให้มี สมรรถนะสูง เป็นมือ อาชีพ ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานด้านความรู้เทคโนโลยี ดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานแบบรวมศูนย์</p> <p>ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล</p>

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๒)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (แผนระดับที่ ๒)
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	
ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต
มติปัจจัยหลักด้านการพลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)	ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและ การเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้พร้อมอาชีพ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาษาผู้นำทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการ ๑ ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๓ ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๕ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย	แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ภาพที่ ๒-๑ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจกำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) ที่สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย รวมถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองและสนับสนุนต่อแผนปฏิบัติการระยะยาวทั้งวิสัยทัศน์ ภารกิจ รวมทั้ง กลยุทธ์ของกองทุนหมุนเวียนและมีการระบุโครงการที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ/หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒) โครงการสำหรับประชาชน/ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ๓) โครงการการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัลที่สนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน ๔) โครงการจัดให้มีระบบสารสนเทศและ/หรือระบบดิจิทัล เพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมกับกองทุน และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างน้อยต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ๑) แผนงาน/โครงการ ๒) เป้าหมาย ๓) ขั้นตอนการดำเนินงาน ๔) ระยะเวลา ๕) งบประมาณ และ ๖) ผู้รับผิดชอบ และองค์ประกอบเพิ่มเติม ได้แก่ ๑) การจัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ๒) ตัวชี้วัดที่แสดงความสำเร็จ และผลลัพธ์ที่คาดหวังครบทุกแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทยโลก
๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
๒. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ เพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก

๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุนมีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล
๒. มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ผลผลิต

๑. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล
๒. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานของระบบ

ผลลัพธ์

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

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวได้นำข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน รวมทั้งแบบสำรวจความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทุนหมุนเวียนมาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายในประกอบกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น มาวิเคราะห์ร่วมด้วย พร้อมประมวลผลจากข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. กองทุนมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ระบบ OCSC Learning Space ของกพ. เป็นต้น (จากการศึกษาข้อมูลแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้แก่ ๑) Digital Literacy ๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology) ๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) ๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ Cybersecurity Awareness ๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness) ๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data ๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline) ๘) พ.ร.บ. การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.) ๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard) ๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูล</p>	<p>๑. กองทุนขาดนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ทำให้การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร รวมทั้งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการให้บริการและทำงานด้านสารสนเทศและดิจิทัลรองรับการดำเนินงาน ของกองทุนในอนาคต (จากการตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนในปัจจุบันพบว่า ยังขาดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่ประจำกองทุน ขณะที่กองทุนกำลังพัฒนาาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนอย่างต่อเนื่อง)</p> <p>๒. กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองทุนยังไม่ครบวงจร (แม้ว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของกองทุนฯ จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดโมเดลสมรรถนะทางด้านทักษะดิจิทัลรายตำแหน่งงาน รวมถึงแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการสำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ของบุคลากรในการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการพัฒนา และระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน)</p> <p>๓. กลยุทธ์ในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ของ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>ส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) ๑๑) ธรรมชาติของข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive))</p> <p>๒. กองทุนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (กองทุนมีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-funding) ระบบออกไปเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-billing) และระบบรายงานผลการรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (cat3) ซึ่งช่วยส่งเสริมการอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการบริการและดำเนินงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๓. กองทุนสามารถส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายฯ กับสถานประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน (จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติการดำเนินงาน “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฯ (สท. ๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔” ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ มีผลได้ถึงร้อยละ ๙๔.๒๐ เกินจากเป้าหมายที่ร้อยละ ๙๑ อีกทั้งจากการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๕ พบว่ากองทุนมีการจัดอบรมโครงการสัมมนาการดำเนินงานภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการจัดอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนฯ ทั้งนี้ สถานประกอบกิจการสามารถยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน (สท. ๒) ด้วยตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบบริการ PRB e-Service)</p>	<p>กองทุนอาจยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควรในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่และรักษาฐานผู้รับบริการเดิม โดยเฉพาะการให้ความรู้ความเข้าใจที่ทันสถานการณ์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เครื่องมือหลักในการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลของกองทุน คือ เว็บไซต์กองทุน และ Facebook กองทุน แต่อาจขาดกลยุทธ์และเครื่องมืออื่น ๆ เช่น ฐานข้อมูล FAQ หรือ คลังความรู้ผ่านระบบดิจิทัลเพื่อบริการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น)</p> <p>๔. กองทุนมีระบบฐานข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลหลายฐานข้อมูล แต่ยังไม่สามารถบูรณาการให้เป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการกองทุน เช่น การวางแผน การวางกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม (กองทุนฯ ยังไม่มีการบูรณาการฐานข้อมูลของระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการกองทุน เช่น การวางแผน การวางกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม)</p>

ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในปัจจุบันที่มีต้นทุนต่ำลงในการเข้าถึงและสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในปัจจุบันหลังช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ จะเป็นโอกาสกับกองทุนในการเพิ่มประสิทธิผลทั้งการดำเนินงาน การบริการ การบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ รองรับนโยบายหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล (จากข้อมูลของ “ttb analytics ซี ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕)” พบว่าพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทั้ง การทำงานแบบ Work Form Home การซื้อสินค้าและบริการและการชำระเงินผ่านระบบออนไลน์มากขึ้นยังมีนัยสำคัญในช่วงการเกิดวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙ รวมถึงการเกิดกระแสความสนใจของ Metaverse ได้เป็นตัวเร่งพฤติกรรม และธุรกรรมทางเศรษฐกิจบนโลกออนไลน์ ซึ่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกเปลี่ยนไป)</p> <p>๒. นโยบายภาครัฐของไทยมุ่งเน้นส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐปรับตัวไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในมิติการดำเนินงาน การบริหาร และการบริการ (จากการศึกษาแผน DGA ของประเทศไทย พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลภาครัฐและการใช้ข้อมูล สำหรับแผนพัฒนาดิจิทัลมียุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลยุทธศาสตร์การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (อ้างอิงจากแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (DGA) ๒) แผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ (ระยะ ๒๐ ปี))</p>	<p>๑. เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาจทำให้การดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงบุคลากรของกองทุนฯ ปรับตัวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (จากข้อมูลของ “ttb analytics ซี ๓ ปัจจัยท้าทายเศรษฐกิจไทยต้องเร่งรับมือในปี ๒๕๖๖ (๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕)” พบว่าหลังช่วงโควิด-๑๙ พฤติกรรมคนไทยเข้าสู่การดำเนินชีวิตผ่านระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจะกลายเป็นความเสี่ยงเชิงโอกาส (Intelligent Risk) สำหรับองค์กรที่ปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลและสังคมออนไลน์ได้ทันเวลา จนนำไปสู่การเสียเปรียบและขาดศักยภาพในการแข่งขัน)</p> <p>๒. แนวโน้มและความเสี่ยงด้านข้อจำกัดในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ (กฎหมายในหลายประเทศมีความเข้มงวดในประเด็นข้อมูลส่วนบุคคลมากขึ้น เช่น กฎ GDPR ออกโดยสหภาพยุโรปที่ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของพลเมืองสหภาพยุโรป (อ้างอิงจาก WorkVenture Technologies (๒๐๒๓))</p>

๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกสู่กลยุทธ์ (TOWS Matrix) ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียนในระยะเวลาที่ผ่านมาและคาดว่าจะมีผลกระทบต่อทุนหมุนเวียนในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อไป โดยกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix นั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้นจะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามาเป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใช้จุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นอยู่ในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจาก SWOT ดังกล่าวข้างต้นสามารถปรับมาเป็น TOWS เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงการสรุปกลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)
<p>๑. จัดการความรู้ด้านทักษะดิจิทัล เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรกองทุนฯ ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพงานที่รับผิดชอบได้เป็นเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาทักษะด้าน Data Driven การจัดทำฐานข้อมูลในงาน การจัดทำ Data Set ในงาน เป็นต้น</p> <p>๒. พัฒนาทักษะบุคลากรของกองทุนให้สามารถใช้ระบบบริการด้านดิจิทัลในด้านต่าง ๆ ของกองทุนได้ ใช้สามารถใช้งานได้อย่างคุ้มค่า</p> <p>๓. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ใช้จริงกับการทำงาน ด้วยการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติที่ดี/ ดีที่สุด (Best Practice) จากกรณีศึกษา (Show case) ของบุคลากรกองทุนหรือหน่วยงานที่มีศักยภาพอื่น ๆ หรือการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ทบทวนช่องทางการประชาสัมพันธ์กองทุนที่มีอยู่เดิม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์กองทุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้รับบริการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ของกองทุนมากขึ้น</p>

<p>๔. ส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database) ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน เช่น การพัฒนาระบบ Dashboard เพื่อตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น</p> <p>๕. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ของกองทุน โดยการโอนความเสี่ยงในการจ้างผู้เชี่ยวชาญ (OutSource) มาพัฒนาและบริหารจัดการให้กับกองทุน และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของกองทุน</p> <p>๖. ส่งเสริมช่องทางการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในสิทธิและประโยชน์จากการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการในช่องทางที่หลากหลายทั้ง On-line (เช่น การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การอบรม/เสวนาออนไลน์ ฯลฯ) และ On-site (เช่น การลงพื้นที่ ฯลฯ) หรือ สื่ออื่น ๆ เช่น ระบบข้อมูลถามตอบ (FAQ) เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการของกองทุน</p> <p>๗. ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์จากกองทุนให้ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้อย่างทั่วถึง</p>	
<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)</p>
<p>๑. ศึกษา/ สํารวจ/ จัดทำฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงานของกองทุนฯ เช่น สํารวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ปัญหาในการพัฒนาทักษะดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๒. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ส่งเสริมบูรณาการระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลของกองทุนรวมถึงการบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ (Motivation System) ให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพงาน/องค์กรโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนา เช่น การปรับระบบ KPIs ในการประเมินผล การให้รางวัล (Reward) การประกวด และยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น</p> <p>๒. สํารวจการรับรู้ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับกองทุนเพื่อบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์บนระบบดิจิทัลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพสูง</p>

<p>๔. พัฒนาต่อยอดระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและนวัตกรรมการบริหารจัดการ การบริการและส่งเสริมการปฏิบัติงานของกองทุน เช่น จัดทำระบบฐานข้อมูลการติดตามลูกหนี้กองทุน ระบบการติดตามการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถานประกอบกิจการ เป็นต้น</p> <p>๕. ส่งเสริมการจัดทำรายงานกองทุนฯให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล</p> <p>๖. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมายผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>๗. พัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลเพื่อส่งเสริม ศักยภาพของการพัฒนาเครื่องมือ/วิธีการ/ทักษะ การตลาดดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ของกองทุน</p>	
---	--

๓.๔ แผนปฏิบัติการประจำปี

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ แผนยุทธศาสตร์หลัก ดังต่อไปนี้

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตาม ลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์ มีจำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

๖) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
มีจำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๑) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทั้งนี้ รายละเอียดของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการตามประเด็นหลัก มีรายละเอียดตามตารางที่ ๓-๔ และ ๓-๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ - ๔ กรอบระยะเวลาและงบประมาณของการดำเนินงานแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน											
กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน											
๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ ๒. เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ	๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ๒. เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร	๑. แจ้างเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น ๑) Digital Literacy ๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology) ๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) ๔) การสร้างวัฒนธรรมด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ Cybersecurity Awareness ๕) การสร้างความรู้ความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness) ๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data ๗) แนวทางและ	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	บ.ท.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<p>แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)</p> <p>๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)</p> <p>๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)</p> <p>๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)</p> <p>๑๑) ธรรมนูญข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)</p> <p>๒. ศึกษาอบรม</p> <p>๓. ประเมินผลการอบรม</p> <p>๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน</p>								
๒. กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์*	<p>๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นที่เข้าใจในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง</p> <p>๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการ</p>	<p>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นที่เข้าใจในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง</p>	<p>๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์</p> <p>๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและ</p>	<p>ผลผลิต</p> <p>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง</p>	<p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย</p> <p>๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น</p>	นผ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	ปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบอยู่		การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนผ่านระบบออนไลน์ ๓. รายงานผลการจัด กิจกรรมต่อผู้บริหารกองทุน	ผลผลิต เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น							
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์											
เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน											
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล											
๑. กิจกรรมจัดทำรายละเอียด ของงานจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการใช้งาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้กองทุนมีระบบ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดย จัดทำ รายละเอียดของงานจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน เพื่อเตรียม การจ้างจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อ การปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	จัดทำรายละเอียดของงาน จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการใช้งานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ รายละเอียดของงานจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๒. จัดทำรายละเอียดของ งานจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการใช้งานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงาน ต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ผลผลิต จัดทำรายละเอียดของงาน จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการใช้งานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้จัดทำรายละเอียด ของงานจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการใช้งานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเป็นข้อมูลสำหรับ การดำเนินโครงการจ้างจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายละเอียดของ งานจัดทำระบบ สารสนเทศ เพื่อการใช้งานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา	น.ผ.	✓	-	-	-	-
๒. โครงการจัดจ้างทำระบบ สารสนเทศเพื่อการใช้งาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหาร จัดการระบบการรับ - จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ	มีระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. เสนอคณะทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน (CO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการ บริหารและจัดหา ระบบคอมพิวเตอร์ของ กระทรวงแรงงาน เพื่อขอ ความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ	ผลผลิต ๑. ระบบการรับ - จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการใช้งานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา	น.ผ.	-	✓	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	<p>การปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง</p>		<p>๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้าง</p> <p>๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน</p> <p>๗. ขออนุมัติจัดจ้าง</p> <p>๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)</p> <p>๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑๐. ทดสอบใช้ระบบ</p> <p>๑๑. อบรมการใช้ระบบ</p> <p>๑๒. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบ เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>มีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>							
๓. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>เพื่อสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) ระบบออกไปเสร็จ</p> <p>รับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบ</p>	<p>สำรวจผลการใช้งานความต้องการความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>๑. จัดทำแบบสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๓ ระบบ</p> <p>๒. ดำเนินการสำรวจ</p> <p>๓. รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล</p> <p>๔. รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>ผลผลิต</p> <p>ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา</p>	น.ผ.	-	-	✓	-	-

โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานและระบบ การให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน			สารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานที่จะดำเนินการในปี บัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐							
๔. โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อบำรุงรักษา การทำงานของระบบสารสนเทศ ให้อยู่ ในสภาพที่ใช้งานได้อย่าง มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ตลอดเวลา ๒. เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และปัญหาระบบงานสารสนเทศ เหมาะสม สอดคล้อง และรองรับ การปฏิบัติงาน ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๓. เพื่อรักษาความปลอดภัยและ ป้องกันการถูกทำลายข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของ ผู้ประสงค์ร้าย	ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูง	๑. ขออนุมัติโครงการ ๒. ขอความเห็นชอบ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ ร่างขอบเขตของงานจ้าง ๔. จัดทำร่างรายละเอียด ขอบเขตของงาน ๕. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ๖. ขออนุมัติจัดจ้าง ๗. ดำเนินการจัดจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง ๘. สรุปรายงานผล การใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับ การบำรุงรักษาการทำงานระบบ ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	๑. ระดับความสำเร็จของ การบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๗๕ ของ ผู้ใช้งานระบบมีความพึง พอใจอยู่ในระดับมากที่สุด	นผ.	-	-	-	✓	-
๕. กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบสารสนเทศ ติดตามลูกหนี้กู้ยืมกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)*	เพื่อศึกษาศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบสารสนเทศ ติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)	กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ ประกอบการตัดสินใจในการ จัดทำระบบสารสนเทศติดตาม ลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการ จัดทำระบบสารสนเทศ ติดตามลูกหนี้กู้ยืม เงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน (Feasibility Study) ๒. ศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบ	ผลผลิต กองทุนมีรายงานการศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบ สารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืม เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายงาน การศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดทำระบบ สารสนเทศติดตามลูกหนี้ กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานตามแผนงานหรือ ระยะเวลา	บก.	-	-	✓	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			<p>สารสนเทศติดตามลูกหนี้ กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. จัดทำรายงานศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบสารสนเทศติดตาม ลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือเสนอผู้อำนวยการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานทราบ</p> <p>๔. นำเสนอรายงานดังกล่าว ให้คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียนพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผลจาก การศึกษาคือความเป็นไปได้</p>	<p>ผลผลิต กองทุนสามารถนำรายงาน การศึกษาคือความเป็นไปได้ใน การจัดทำระบบสารสนเทศ ติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจในการ จัดทำระบบสารสนเทศติดตาม ลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน</p>							
๖. กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็น ถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน*	เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุม ภารกิจและสนับสนุนการ ให้บริการของกองทุนฯ	ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้ องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ สรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ ่อย (FAQ) ของภารกิจด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑.๑ วิเคราะห์และสรุป ประเด็น ถามตอบที่มีความถี่สูง เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ</p> <p>๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับ คำถามสำคัญใน FAQ</p> <p>๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลา ของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ</p> <p>๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงใน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน</p>	<p>ผลผลิต กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับ ผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจ ของกองทุน</p> <p>ผลลัพธ์ ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึง องค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับ บริการที่สะดวกและรวดเร็ว</p>	<p>๑. ระบบ FAQ สำหรับ ผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน</p> <p>๒. ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้รับบริการ ระบบ FAQ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</p>	นพ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๔. ติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบ FAQ ของ กลุ่มเป้าหมาย								
๗. กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน*	๑. เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. เพื่อจัดทำแผน ความเพียงพอของครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนฯ ๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับ จัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ จาก คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน	๑. มีข้อมูลจำนวน และสภาพ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. จัดทำแผนและข้อเสนอการ ขอรับจัดสรรเงินงบประมาณ ค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนฯ จาก คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน	๑. สำรวจความพร้อมใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อ สำรวจความพร้อมใช้งาน และพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับความจำเป็น ของหน่วยงาน ๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำ รายงานส่งให้กับหน่วยงาน ๑.๓ จัดทำแบบสำรวจ ความพร้อมในการใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. ๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและ แบบสำรวจความพร้อมใน การใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ. ๑.๕ ติดตามผลการตอบ แบบสำรวจความพร้อมใน การใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ. ๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้ จากแบบสำรวจความพร้อม ในการใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. ๒. จัดทำแผนความเพียงพอ ของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ	ผลผลิต ๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์กองทุนฯ ๒. ข้อเสนอเพื่อขอรับเงินจัดสรรในปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ผลลัพธ์ สามารถจัดสรรครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร	ระดับความสำเร็จของ กิจกรรมตามแผนงานหรือ ระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อ ขอรับจัดสรรเงิน งบประมาณค่าครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน	นพ.	-	✓	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
			๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับ จัดสรรเงินงบประมาณค่า ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอ เชิงนโยบายในการจัดซื้อ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอ ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ในปีงบประมาณถัดไป								
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล											
เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ											
กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ											
๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีช่องทาง ในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการ ภายในและภายนอกอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้ มาตรฐาน ๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ของกองทุนให้เป็นที่รู้จัก อย่างแพร่หลาย	เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานได้รับการจัดทำ แล้วเสร็จและใช้งานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	๑. เสนอคณะทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ ๒. เสนอคณะกรรมการการ บริหารและจัดหาระบบ คอมพิวเตอร์ของกระทรวง แรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ ๓. ขออนุมัติโครงการ ๔. ขอความเห็นชอบ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำร่างขอบเขตของงาน ๖. ขอความเห็นชอบร่าง รายละเอียดขอบเขตของงาน ๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการ	ผลผลิต เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดทำสำเร็จ ผลลัพธ์ เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานตาม แผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความพึงพอใจ ในการใช้งานระดับมากที่สุด	นผ.	✓	-	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐
	โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน		๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสาร การวิเคราะห์ความต้องการ ของระบบงานต้นแบบ พร้อมเอกสารการออกแบบ ระบบงาน (ชุดเบื้องต้น) ๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ ผู้ดูแลเว็บไซต์ ๑๑. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒. ติดตามผลการใช้งาน เว็บไซต์								

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๕ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (เดิม) และพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่)

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เดิม)	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) (ใหม่)
<p>๑. วิสัยทัศน์ ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน</p>	<p>๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๒. พันธกิจ ๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก ๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๒. พันธกิจ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๓. ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓. ประเด็นหลักที่ ๑ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๔. ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์ เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๔. ประเด็นหลักที่ ๒ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๕. ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ</p>	<p>๕. ประเด็นหลักที่ ๓ (เหมือนเดิม) เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p>

ตารางที่ ๓ - ๖ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	√	-	-	-	-
๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์*	-	√ ๑,๕๒๐	-	-	-
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์					
๓) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๒๔,๗๐๐	-	-	-	-
๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√ ๔,๕๐๐,๐๐๐	√	-	-
๕) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	√	-	-
๖) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	√ ๑,๑๒๕,๐๐๐	-
๗) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)*	-	-	√ ๓,๔๒๐	-	-
๘) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	√ ๔,๕๖๐	-	-	-
๙) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน*	-	√	-	-	-
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					
๑๐) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๕๒๔,๗๐๐	๔,๕๐๖,๐๘๐	๓,๔๒๐	๑,๑๒๕,๐๐๐	๐
			๖,๑๕๙,๒๐๐		

หมายเหตุ * หมายถึง โครงการใหม่

ตารางที่ ๓-๗ แสดงการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการตามประเภทกลุ่มโครงการ

ประเภทกลุ่มโครงการ	แผนงาน/โครงการ	ค่าคะแนนในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/ โครงการ (%)				รวม คะแนน	ลำดับ ความสำคัญ ของแผนงาน/ โครงการ
		ความ สอดคล้องกับ นโยบายต่าง ๆ (๒๕%)	ความ จำเป็น เร่งด่วน (๒๕%)	ตอบสนอง ภารกิจของ กองทุน (๒๕%)	ความพร้อม ในการ ดำเนินงาน (๒๕%)		
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และหรือลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	๑. กิจกรรมพัฒนา ทักษะบุคลากรเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการด้านดิจิทัล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๑
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และหรือลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	๒. กิจกรรมประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติการ ใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงิน กู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน ผ่านระบบออนไลน์	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐ %	๒
โครงการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือ ระบบดิจิทัล เพื่อช่วย การสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกที่เหมาะสม กับกองทุนและแผนปฏิบัติ การประจำปี	๓. โครงการจ้างจัดทำ เว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒๕	๒๐	๒๕	๒๕	๙๕ %	๓
โครงการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือ ระบบดิจิทัล เพื่อช่วย การสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกที่เหมาะสม กับกองทุนและแผนปฏิบัติ การประจำปี	๔. กิจกรรมจัดทำสรุป ประเด็นถาม-ตอบที่พบบ บ่อย (FAQ) ของภารกิจ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๒๕	๒๐	๒๕	๒๕	๙๕ %	๔
โครงการสำหรับ ประชาชน/ผู้ใช้บริการ ได้รับความสะดวกและ ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ	๕. กิจกรรมจัดทำ รายละเอียดของงาน จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๕	๒๕	๒๐	๙๐ %	๕
โครงการการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือ	๖. โครงการจ้างจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงานการเงิน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๖

ประเภทกลุ่มโครงการ	แผนงาน/โครงการ	ค่าคะแนนในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/ โครงการ (%)				รวม คะแนน	ลำดับ ความสำคัญ ของแผนงาน/ โครงการ
		ความ สอดคล้องกับ นโยบายต่าง ๆ (๒๕%)	ความ จำเป็น เร่งด่วน (๒๕%)	ตอบสนอง ภารกิจของ กองทุน (๒๕%)	ความพร้อม ในการ ดำเนินงาน (๒๕%)		
ระบบดิจิทัลที่สนับสนุน การบริหารจัดการกองทุน	และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน						
โครงการการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือ ระบบดิจิทัลที่สนับสนุน การบริหารจัดการกองทุน	๗. กิจกรรมศึกษาความ เป็นไปได้ในการจัดทำ ระบบสารสนเทศติดตาม ลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๗
โครงการสำหรับ ประชาชน/ผู้ใช้บริการ ได้รับความสะดวกและ ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ	๘. กิจกรรมติดตามผล การใช้งานระบบ สารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๘
โครงการการจัดให้มีระบบ สารสนเทศและ/หรือ ระบบดิจิทัลที่สนับสนุน การบริหารจัดการกองทุน	๙. กิจกรรมสำรวจความ พร้อมใช้งานครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๕	๒๐	๒๐	๘๕ %	๙
โครงการสำหรับ ประชาชน/ผู้ใช้บริการ ได้รับความสะดวกและ ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ	๑๐. โครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๒๐	๒๕	๒๐	๘๕ %	๑๐

หมายเหตุ โครงการลำดับที่ ๕ เป็นการศึกษาวางระบบก่อนเริ่มดำเนินโครงการลำดับที่ ๖ และเมื่อดำเนินโครงการลำดับที่ ๖ ต้องมีการติดตามประเมินผล และบำรุงรักษาในโครงการลำดับที่ ๘ และ ๑๐

ประเด็นในการพิจารณาความสำคัญของโครงการ

- ความสอดคล้องของนโยบายต่าง ๆ หมายถึง ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย นโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
- ความจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง จากการประเมินจุดอ่อน และอุปสรรค ในการดำเนินงานของกองทุนและความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น
- ตอบสนองภารกิจของกองทุน หมายถึง เป็นกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป็นไปตามภารกิจหลัก และการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ความพร้อมในการดำเนินงาน หมายถึง มีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอในการจัดทำรายละเอียดแผนงาน ขั้นตอน หรือ TOR หรือจำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จก่อนหน้า

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ โครงการ ดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล
- ๒) กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์
- ๓) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)
- ๘) กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๙) กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินงานและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะ เป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ต่อไป

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

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๓.๒ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๔. เป้าหมาย

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

๔.๒ เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น

๑) Digital Literacy

๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)

๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)

๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)

๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)

๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data

๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)

๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)

๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)

๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)

๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)

๕.๒ ศึกษาอบรม

๕.๓ ประเมินผลการอบรม

๕.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

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

กิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

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

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการ ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถใช้บริการให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ณ ส่วนภูมิภาคได้มีการทดลองใช้ระบบดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในการใช้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง จึงต้องมีการทบทวนองค์ความรู้ ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ของกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย

๔. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและถูกต้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติจัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๒ จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์

๕.๓ รายงานผลการประชุมชี้แจงฯ ต่อผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เมษายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๒๐ บาท (หนึ่งพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุนไปในทางเดียวกันและถูกต้อง

๑๐. ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุมเทียบกับเป้าหมาย

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมการประชุมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

**แผนดำเนินงานกิจกรรมประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์**

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	
๑. ขออนุมัติจัดประชุมการชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์	๑. จำนวนผู้เข้าประชุมเทียบกับเป้าหมาย ๒. จำนวนของผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมประชุม	๒๕	→												นผ.	
๒. จัดประชุมชี้แจงทบทวนแนวปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบออนไลน์		๒. ร้อยละ ๘๐	๕๐				→									นผ.	สพร./สนพ.
๓. รายงานผลการประชุมชี้แจงฯ ต่อผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๕							→						นผ.	

กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนฯ มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศ

เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีแผนจะดำเนินโครงการดังกล่าวในปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๔,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

รายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายละเอียดจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ						
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน				
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำ	ระดับ ๕	๓๐	→														นผ.	งบ.		
๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและ	ระดับ ๕	๕๐		→													นผ.	งบ.		
๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		๒๐																→	นผ.	งบ.

โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือ โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๔. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

๔.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๑ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๙.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

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

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หลัก	สนับสนุน			
				๑. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐	→												
๒. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐									→								สพ.	ศท.	
๓. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๐										→								สพ.	ศท.
๔. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐														→				สพ.	-

กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

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

๒.๑ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา

๒.๒ ระบบออบีเบสรีรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๕ เป็นต้นมา

๒.๓ ระบบการกั๊ยมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อติดตามผลการใช้งาน สำนวจความต้องการ ความพึงพอใจ และปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๓ ระบบ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการ

จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนในด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ระบบงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

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

๔. เป้าหมาย

สำรวจผลการใช้งาน ความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

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

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

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

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัลรวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

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

๒. ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕

๓. ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้างบำรุงรักษาการทำงานระบบ

งานสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา
- ๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาในระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ร้าย

๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๖ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๗ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๘ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๙ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง
- ๕.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๒๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

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

**กิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศ
ติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)**

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

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

โดยปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการให้บริการผู้ประกอบการกู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการลูกหนี้จากการกู้ยืมเงินดังกล่าวมีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลที่มีการจัดเก็บลูกหนี้กองทุนฯ ที่เป็นระบบ และรองรับภารกิจด้านการกู้ยืมเงินในอนาคต กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study) ขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

๔. เป้าหมาย

กองทุนมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

๕.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ จัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดี และข้อเสียของผลจากการศึกษาความเป็นไปได้ดังกล่าว

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๗๐๐ บาท (ห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กองทุนมีรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนสามารถนำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
				๖๗	๖๗	๖๗	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘				
๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Feasibility Study)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๒๐	→													บก.		
๒. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๔๐			→											บก.		
๓. จัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบสารสนเทศติดตามลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือเสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทราบ			๒๐						→									บก.	
๔. นำเสนอรายงานดังกล่าวให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะถึงความคุ้มค่า ข้อดีและข้อเสียของผลจากการศึกษาความเป็นไปได้ดังกล่าว			๒๐										→					บก.	

กิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัลรวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอก รวมทั้ง เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการใช้ช่องทางดังกล่าวให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเผยแพร่ และสร้างการรับรู้ถึงภารกิจกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเพิ่มขึ้น จึงได้จัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนฯ ผ่านช่องทางดังกล่าว รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการให้บริการตามภารกิจกองทุนฯ เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นประกอบการตัดสินใจก่อนมาขอรับบริการผ่านประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย และเป็นการลดภาระเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลในประเด็นที่ติดต่อเข้ามาสอบถามบ่อยครั้ง

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจและสนับสนุนการให้บริการของกองทุนฯ

๔. เป้าหมาย

ผู้รับบริการสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นในภารกิจต่าง ๆ ของกองทุนผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ วิเคราะห์และสรุปประเด็น ถามตอบที่มีความถี่สูงเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบ FAQ

๕.๑.๒ จัดทำคำตอบสำหรับคำถามสำคัญใน FAQ

๕.๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ

๕.๒ จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย

๕.๖ คณะทำงานตรวจสอบความถูกต้อง ความทันสมัย และทันเวลาของคำตอบที่จะบรรจุใน FAQ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔,๕๖๐ บาท (สี่พันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

กองทุนมีระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการที่ครอบคลุมภารกิจของกองทุน

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้รับบริการของกองทุนเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการรับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ จำนวน ๑ งาน

๑๑.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗			
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำสรุปประเด็นถาม-ตอบที่พบบ่อย (FAQ) ของภารกิจด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระบบ FAQ สำหรับผู้รับบริการ	๑. จำนวน ๑ งาน	๑๕	→													นผ.	ทุกกลุ่มงาน
๒. จัดทำระบบ FAQ ให้บริการผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ FAQ	๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐				→										นผ.	ทุกกลุ่มงาน
๓. นำข้อมูลเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๕								→						นผ.	
๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ FAQ ของกลุ่มเป้าหมาย			๒๐										→				นผ.	สพร./สนพ.

กิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัลรวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการสำรวจสภาพความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ ว่ามีสภาพที่พร้อมใช้งานที่ดีจำนวนเท่าไร และมีอายุการใช้งานมาแล้วกี่ปี ประกอบการจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ และเพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ทราบข้อมูลจำนวนและสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๓.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ มีข้อมูลจำนวน และสภาพครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ จัดทำแผนและข้อเสนอการขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ดำเนินการความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจความพร้อมใช้งาน และพิจารณาจัดสรรครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน

๕.๑.๒ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เพื่อจัดทำรายงานส่งให้กับหน่วยงาน

๕.๑.๓ จัดทำแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๑.๔ จัดส่งข้อมูลพื้นฐานและแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๕ ติดตามผลการตอบแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กับ สพร./สนพ.

๕.๑.๖ ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพร้อมในการใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ.

๕.๒. จัดทำแผนความเพียงพอของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๕.๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๓.๑ จัดทำ/ข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของ สพร./สนพ. เสนอผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในปีงบประมาณถัดไป

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๑. ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯได้เป็นไปตามแผนการจัดสรร

๑๑. ตัวชี้วัด

กิจกรรมตามแผนงานหรือระยะเวลาของข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรรเงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสำรวจความพร้อมใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗		
๑. สำรวจความพร้อมใช้งาน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ ข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรร เงินงบประมาณค่า ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์จากคณะ กรรมการบริหารทุน หมุนเวียน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐	→													นผ.	สนพ/สพร.
๒. จัดทำแผนความเพียงพอของ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ กองทุนฯ			๓๐				→										นผ.	
๓. จัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับจัดสรร เงินงบประมาณค่าครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์กองทุนฯ จากคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน			๓๐								→						นผ.	

โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๒. หลักการและเหตุผล

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

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในปี ๒๕๖๓ โดยบุคลากรของกรม เพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากแบบสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์พบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ ได้แก่ รูปแบบเมนูในการนำเสนอข้อมูล การเรียงลำดับข่าวสารซับซ้อนทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก อีกทั้งยังมีรูปแบบไม่เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และตอบสนองความต้องการต่อผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์

๕.๑๑ แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุน

๕.๑๒ ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์			๓๐															นผ.	ศท.
๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์			๕															นผ.	ศท.
๑๑. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์			๕															นผ.	กลุ่มงาน/ฝ่าย/สพร.และสนพ.
๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์			๕																

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำ
แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ก.๑ สรุปผลการวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นหลักของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับใหม่
วิสัยทัศน์		
ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	๑๐๐	-
พันธกิจ		
๑. พัฒนาศูนย์กลางกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก	๑๐๐	-
๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	๑๐๐	-
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	-
วัตถุประสงค์		
๑. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑๐๐	-
๒. เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศเพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-
เป้าหมายหลัก		
๑. ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล	๑๐๐	-
๒. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. มีระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง	๑๐๐	-
ผลผลิต		
๑. บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัล	๑๐๐	-
๒. มีระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. ระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ	๑๐๐	-
ผลลัพธ์		
๑. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑๐๐	-
๒. สามารถใช้ระบบสารสนเทศจัดทำรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
๓. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
๔. ผลการสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-

รายการ	ผลการทบทวน (ร้อยละ)	
	คงเดิม	เสนอปรับเปลี่ยน
๕. ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑๐๐	-
๖. เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
ประเด็นหลัก/เป้าประสงค์/กลยุทธ์		
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๐	-
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	-
ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	-
เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ	๑๐๐	-
กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึง ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ	๑๐๐	-

ตารางที่ ก.๒ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลต่อด้านดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย
จุดแข็ง (Strengths)	
๑. กองทุนมีแผนดิจิทัลในการสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนและที่เกี่ยวข้องเพื่อบริหารและยกระดับการบริการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	๔.๐๙
๒. กองทุนมีกลไกอย่างชัดเจนในการดำเนินการส่งเสริมด้านดิจิทัลในการปฏิบัติการทุกมิติ	๔.๑๑
๓. กองทุนมีงบประมาณในการสนับสนุนและพัฒนาด้านดิจิทัล เช่น การพัฒนาสารสนเทศกองทุนฯ	๔.๐๕
๔. กองทุนมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัล	๓.๘๔
๕. กองทุนมีอุปสงค์จากลูกค้า (ผู้ประกอบการ สถานประกอบการ) ในระดับสูงที่ต้องการระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๑๑
จุดอ่อน (Weaknesses)	
ด้านการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงข้อมูลของกองทุน	
๑. ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลการเข้าถึงกองทุนการนำเสนอข้อมูลให้กลุ่มผู้ประกอบการได้รับรู้ เฝ้าระวัง และการช่วยเหลือยังมีข้อจำกัด	๓.๙๑
๒. ข้อจำกัดด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้การสื่อสารโครงการให้ผู้ประกอบการอย่างทั่วถึง การสื่อสารระหว่างกองทุนมายังผู้ประกอบการ	๓.๙๓
๓. กองทุนยังไม่เป็นที่สนใจจากภายนอกและไม่ค่อยมีคนรู้จักอย่างแพร่หลายการเข้าถึงส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการยังเฉพาะเจาะจงอยู่	๔.๑๒
ด้านเทคโนโลยี	
๑. ข้อจำกัดการของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอในการบูรณาการดิจิทัลแบบองค์รวม	๔.๐๑
๒. ข้อจำกัดจัดทำเอกสารมีความยุ่งยาก ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อลดกระบวนการทำงาน	๔.๒๗
๓. ข้อจำกัดด้านระบบยังไม่มีมีการเชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างนำเข้าค่าธรรมเนียมของผู้ยื่นประเมิน ความรู้ความสามารถเข้ากองทุนกับระบบข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถของกรมทำให้เจ้าหน้าที่ต้องนำข้อมูลทั้งสองมาตรวจสอบความถูกต้องแบบ Manual	๔.๒๗
โอกาส (Opportunities)	
๑. นโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีไทย/โลก	๔.๒๖
๒. ส่งเสริมอาชีพใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก	๔.๑๙
๓. ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นทำให้มีความต้องการพัฒนาตัวเอง	๔.๑๙
๔. โอกาสในการสร้างความเข้มแข็งให้แรงงานมีทักษะมากขึ้น	๔.๑๙
๕. เพิ่มโอกาสในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการช่วยให้เกิดการพัฒนาคอนอย่างเป็นระบบ	๔.๒๐
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๔.๒๗
๗. จากสถานการณ์วิกฤตโรคระบาด เศรษฐกิจที่ตกต่ำ กองทุนสามารถเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการในการฟื้นฟูการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการกองทุนฯ	๔.๑๔
๘. ในช่วงการเปลี่ยนแปลงหลังโควิดเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาคน (New Skill, Up Skill) จึงควรดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุก	๔.๑๙

รายการ	ค่าเฉลี่ย
อุปสรรค (Threats)	
๑. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการปรับตัวที่ไม่สอดคล้องขององค์กรในปัจจุบัน อาทิ เช่น แผนดิจิทัลกองทุนฯ ระบบสารสนเทศกองทุนฯ ทักษะดิจิทัลของคนในองค์กร	๔.๐๓
๒. การจัดสรรประโยชน์ของกองทุนฯ ไม่สอดคล้องกับสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ขาดเครือข่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๐๑
๓. การจ้างงานเริ่มเป็นระบบสัญญาจ้างทำของ (Outsource) จึงทำให้ลูกจ้างไม่อยู่ในระบบทำให้นายจ้างไม่ต้องรับภาระการจ้างงานส่งผลให้เงินอุดหนุนมีรายรับน้อยลงและลูกจ้างไม่มีสิทธิ์ในการเข้าถึงกองทุนฯ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๑๑
๔. ผู้ประกอบกิจการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๐๐
๕. ภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์โควิดและผลกระทบจากสงครามส่งผลให้เศรษฐกิจมีการชะลอตัวลดการจ้างงาน ทำให้กิจกรรมด้านต่างๆ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานหยุดชะงัก	๔.๑๔

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็งของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดอ่อนของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นจากหน่วยงานอื่น เช่น ข้อมูลลูกจ้างเฉลี่ย ณ สิ้นเดือนจากสำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ในการคำนวณการยื่นแบบแสดงเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒)
๒. ควรเพิ่มจำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการรองรับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโอกาสของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไม่มี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคของแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ไม่มี

ภาคผนวก ข.

**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอก
ที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕**

ตารางที่ ข.๑ ข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

รายการ	ภายใน (๒๕๖๓)	ภายนอก (๒๕๖๓)	ภายใน (๒๕๖๔)	ภายนอก (๒๕๖๔)	ภายใน (๒๕๖๕)	ภายนอก (๒๕๖๕)
ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)	๑๙	-	๘๔	-	๔๗	-
เว็บไซต์กองทุนฯ	-	๒๓๒	-	๓๔๗	-	๔๘๗
ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)	-	-	-	-	๕๕	๙๕๓

ตารางที่ ข.๒ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในภาพรวม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๓)	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๔)	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕)
ระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)	๔.๔๔	๔.๔๖	๔.๔๗
เว็บไซต์กองทุนฯ	๔.๒๙	๔.๓๒	๔.๐๗
ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (เริ่มใช้งานจริงปี ๒๕๖๕)	-	-	๔.๒๓

ตารางที่ ข.๓ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในที่มีต่อระบบการรับ-จ่ายเงิน (Cat3)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๓)	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๔)	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕)
๑. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของเนื้อหา	๔.๔๑	๔.๔๖๘	๔.๔๑๕
๑.๑ ความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล	๔	๔.๓๙	-
๑.๒ ข้อมูลเป็นปัจจุบันและถูกต้อง	๔.๗๔	๔.๔๘	๔.๓๑
๑.๓ ข้อมูลของหน่วยงานเพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ	๔.๕๘	๔.๕๔	๔.๑๙
๑.๔ การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	๔.๓๒	๔.๔๖	-
๑.๕ ข้อมูลน่าเชื่อถือ	-	-	๔.๖๕
๑.๖ ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน	-	-	๔.๕๑
๒. ความพึงพอใจด้านการออกแบบ	๔.๔๒	๔.๓๖	๔.๕
๒.๑ ความสวยงามน่าสนใจ	๔.๓๒	๔.๓๘	๔.๑๗
๒.๒ มีการจัดหมวดหมู่	๔.๔๗	๔.๓๖	๔.๔๖
๒.๓ มีการออกแบบเว็บไซต์ที่ทันสมัย	๔.๔๗	๔.๓๔	๔.๘๗
๓. ความพึงพอใจในภาพรวม	๔.๕	๔.๕๖๕	-
๓.๑ โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับใด	๔.๗๔	๔.๕๓	-
๓.๒ ท่านสามารถนำระบบสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด	๔.๒๖	๔.๖	-
๔. ด้านการใช้งาน	-	-	๔.๔๘
๔.๑ ใช้งานง่าย ขั้นตอนในระบบไม่ซับซ้อน	-	-	๔.๕๒
๔.๒ ความสะดวกในการเข้าใช้ระบบ	-	-	๔.๖๓
๔.๓ ประโยชน์ที่ท่านได้รับ	-	-	๔.๒๙

ตารางที่ ข.๔ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายนอกที่มีต่อเว็บไซต์กองทุนฯ

รายการ	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๓)	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๔)	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕)
๑. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของเนื้อหา	๔.๒๘	๔.๒๖	๔.๑๖
๑.๑ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา	๔.๑๘	-	๔.๑๘
๑.๒ ความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ	๔.๓๑	๔.๔๖	-
๑.๓ ข้อมูลเป็นปัจจุบันและถูกต้อง	๔.๒๙	๔.๒๐	๔.๑๕
๑.๔ ข้อมูลของหน่วยงานเพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ	๔.๓๓	๔.๑๖	๔.๑๐
๑.๕ ความสะดวกในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	๔.๒๙	๔.๒๐	๔.๒๒
๑.๖ ข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ	-	-	๔.๑๗
๒. ความพึงพอใจด้านการออกแบบและการจัดรูปแบบ	๔.๓๓	๔.๓๔	๓.๙๘
๒.๑ ความสวยงาม ความทันสมัย ความน่าสนใจของรูปแบบหน้าจอ	๔.๓๗	๔.๔๒	๓.๙๕
๒.๒ ขนาดตัวอักษร และรูปแบบตัวอักษร อ่านง่ายและสวยงาม	๔.๓๕	๔.๒๓	๔.๐๐
๒.๓ การจัดหมวดหมู่ง่ายต่อการค้นหา	๔.๒๖	๔.๓๗	๓.๙๙
๓. ความพึงพอใจในภาพรวม	๔.๒๕	๔.๓๖	-
๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔.๔๑	๔.๔๐	-
๓.๒ ท่านสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์	๔.๐๙	๔.๓๒	-
๔. ด้านการใช้งาน	-	-	๔.๐๖
๔.๑ ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล	-	-	๔.๐๙
๔.๒ ใช้งานง่ายและสะดวกในการค้นหาข้อมูล	-	-	๔.๑๐
๔.๓ มีช่องทางสำหรับติดต่อสอบถามข้อมูล	-	-	๔.๐๓
๔.๔ ความน่าใช้ของเว็บไซต์ในภาพรวม	-	-	๔.๐๓

ตารางที่ ข.๕ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายในและภายนอกที่มีต่อระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์

รายการ	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้งานภายใน	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้งานนอก
๑. ด้านข้อมูล	๔.๒๑	๔.๓๖
๑.๑ ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน	๔.๒๕	๔.๓๕
๑.๒ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล	๔.๑๔	๔.๓๖
๑.๓ ความสามารถของระบบในการนำเสนอข้อมูล	๔.๑๘	๔.๓๑
๑.๔ ข้อมูลมีการแสดงผลที่เป็นปัจจุบัน	๔.๒๗	๔.๔๒
๒. ด้านการใช้งาน	๔.๐๐	๔.๓๕
๒.๑ ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล	๓.๙๒	๔.๓๙
๒.๒ ความสะดวกในการเข้าใช้ระบบ	๓.๙๘	๔.๔๑
๒.๓ ประโยชน์ที่ท่านได้รับ	๔.๑๐	๔.๒๖
๓. ด้านรูปแบบ	๔.๐๘	๔.๔๒
๓.๑ การจัดหมวดหมู่ง่ายต่อการค้นหา	๔.๑๘	๔.๔๕
๓.๒ ความสวยงามและน่าสนใจของรูปแบบการนำเสนอข้อมูล	๓.๙๘	๔.๔๖
๓.๓ ความเหมาะสมในการออกแบบเว็บไซต์โดยภาพรวม	๔.๐๙	๔.๓๔

รายการ	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้ภายใน	ค่าเฉลี่ย (๒๕๖๕) ผู้ใช้ภายนอก
๔. ด้านความปลอดภัยของระบบ	๔.๒๑	-
๔.๑ มีการจัดการระดับความปลอดภัย หรือกำหนดสิทธิ์ ในการเข้าถึงข้อมูล (login) ได้อย่างเหมาะสม	๔.๔๑	-
๔.๒ มีการจัดกลุ่มผู้ใช้งานระบบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	๔.๒๓	-
๔.๓ ระบบมีเสถียรภาพ และพร้อมใช้งาน	๓.๙๘	-

หมายเหตุ “-“ หมายถึง ไม่ได้มีการสำรวจประเด็นดังกล่าวในปีนั้น ๆ

