

แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรกองทุนผู้รับงาน
ไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙



คำนำ

ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ระหว่าง กระทรวงการคลัง กับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ได้กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งมีตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการการบริหารทุนหมุนเวียน ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแล ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ได้แก่ การจัดให้มี หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ พิจารณาจาก คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มี หรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน

กองทุนฯ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระยะยาว ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ฉบับนี้ โดยได้ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมและการแข่งขัน ปัจจัยการแข่งขัน สถานการณ์แข่งขันในปัจจุบัน การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ในอนาคตและจุดเปลี่ยนสำคัญ การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การวิเคราะห์โจทย์ปัญหาเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ตัวชี้วัด ที่ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบันทึก ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามกลยุทธ์ที่กำหนด เป็นไปตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อไป

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
สิงหาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป และการทบทวนแผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๒
ข้อมูลทั่วไปกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๒
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับ ๑)	๘
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)	๑๐
แผนการปฏิรูปประเทศ (แผนระดับที่ ๒)	๑๓
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๖
แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๒๐
๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๐
๒) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี	๒๒
๓) แผนปฏิบัติการราชการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน	๒๕
การวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการหลัก (Segments) ของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๒๗
การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๒๗
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขัน	๓๑
การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตและจุดเปลี่ยนสำคัญ	๓๕
การวิเคราะห์แก่นของความท้าทาย (The Crux) ของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๔๓
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะยาวประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	๔๘
๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Vision Statement)	๔๘
๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Mission Statement)	๔๘
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Issues)	๔๙
๓.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Key Performance Indicators & Targets)	๕๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการระยะยาวไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๖๔
๔.๑ การนำแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะยาวไปสู่การปฏิบัติ	๖๔
๔.๒ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	๖๕
๔.๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๖๗
ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๗๐
๕.๑ โครงการที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙	๗๐
๕.๒ รายละเอียดโครงการและแผนการดำเนินงาน	๗๑
ภาคผนวก	๘๓
การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- จุดแข็ง (Strengths)	๘๕
- จุดอ่อน (Weaknesses)	๘๕
การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- โอกาส (Opportunities)	๘๖
- อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)	๘๖

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการหลักของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการจัดการกับแก่นของความท้าทาย (The Crux) ทั้ง ๔ ด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะสูง และมีศักยภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กองทุนฯ สามารถปรับตัวและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายภาครัฐ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรแผนนี้ครอบคลุมระยะเวลา ๕ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะยาว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “บุคลากรกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีสมรรถนะสูง และมีศักยภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” พร้อมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Issues) ได้ ๒ ประเด็น คือ

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

โดยมีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางพัฒนา และโครงการสำคัญที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการระยะยาวไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล

ในส่วนของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปี ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนกองทุนฯ สู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

ในปีบัญชี ๒๕๖๙ กองทุนฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์ขั้นสูงให้แก่บุคลากร การปรับปรุงกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นการต่อยอดจากการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๘ และวางรากฐานสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในปีบัญชี ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทั่วไป และการทบทวนแผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่มา

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งขึ้นเมื่อ ปี ๒๕๔๕ ในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนสำหรับให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตหรือใช้ขยายการผลิต ในวงเงิน ๑๓๐ ล้านบาท กรมการจัดหางานโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๖ ขึ้น และได้บริหารภายใต้ระเบียบดังกล่าวต่อเนื่องมา จนถึงเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำเงินกองทุนฯ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท ส่งคืนคลังเป็นรายได้แผ่นดิน คงเหลือไว้จำนวน ๓๐ ล้านบาท สำหรับเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินงานด้านส่งเสริมการมีงานทำ และเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำเงินส่วนเกินสภาพคล่องของกองทุนฯ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลา ๑ ปี จำนวน ๑๔.๐๑ ล้านบาท ส่งคืนคลังคงเหลือไว้จำนวน ๑๕.๙๙ ล้านบาท และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อเพิ่มทุนจำนวน ๑๐ ล้านบาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๕.๙๙ ล้านบาท สำหรับเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินงานกองทุนฯ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้กู้เงินและการชำระหนี้เงินกู้ มีดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้กู้

กรณีบุคคล

๑. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน
๒. มีผลการดำเนินการและมีรายได้จากการรับงานไปทำที่บ้านหรือ มีหลักฐานการรับงานไปทำที่บ้านจากผู้จ้างงาน
๓. มีทรัพย์สินหรือเงินทุนไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท
๔. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๕. ไม่เคยเป็นผู้ถูกดำเนินคดีหรืออยู่ในระหว่างดำเนินคดีเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินกองทุน

กรณีกลุ่มบุคคล

๑. เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียน (กลุ่มบุคคล) กับกรมการจัดหางาน
๒. ต้องมีสมาชิกกลุ่มกู้ร่วมกันไม่น้อยกว่า ๕ คน
๓. มีผลการดำเนินการและมีรายได้จากการรับงานไปทำที่บ้านหรือ มีหลักฐานการรับงานไปทำที่บ้านจากผู้จ้างงาน
๔. มีทรัพย์สินหรือเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
๕. ไม่เคยเป็นผู้ถูกดำเนินคดีหรืออยู่ในระหว่างดำเนินคดีเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินกองทุน

๒. วงเงินกู้/ระยะเวลาชำระหนี้เงินกู้

ประเภทผู้กู้	วงเงินกู้ (บาท)	ระยะเวลาชำระหนี้เงินกู้
บุคคล	๑ - ๕๐,๐๐๐	ชำระคืนภายใน ๒ ปี
กลุ่มบุคคล	๑ - ๕๐,๐๐๐	ชำระคืนภายใน ๒ ปี
	๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐	ชำระคืนภายใน ๔ ปี
	๑๐๐,๐๐๑ - ๓๐๐,๐๐๐	ชำระคืนภายใน ๕ ปี

ระยะเวลาการพักชำระหนี้เงินต้น ไม่เกิน ๔ งวด ตั้งแต่งวดที่ ๑ - งวดที่ ๔
อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๓ ต่อปี กรณีผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้คิดอัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๒ ต่อปี

ผลการดำเนินการ ปี ๒๕๕๘ - ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๑. จดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน แยกเป็น

- รายบุคคล จำนวน ๔๓๒ ราย
- กลุ่มบุคคล จำนวน ๗๓๗ กลุ่ม สมาชิก ๖,๐๑๐ คน
- รวม จำนวน ๑,๑๖๙ ราย/กลุ่ม สมาชิก ๖,๔๔๒ คน

ประเภทงานที่จดทะเบียน กับกรมการจัดหางาน	จำนวน ผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงาน		หมายเหตุ
	รายบุคคล (ราย)	กลุ่มบุคคล (กลุ่ม)	
- ตัดเย็บ (เสื้อผ้า กระเป๋า ผ้าห่ม พรหมเช็ดเท้า เสื้อผ้าตุ๊กตา เป็นต้น)	๑๘๘	๓๐๔	
- งานปัก ถัก ทอ (ถักวิกผม ทอผ้า ทอเสื่อ ปัก ผ้าคลุมผม ปักเลื่อม เป็นต้น)	๖๐	๘๗	
- งานประดิษฐ์ (ดอกไม้ประดิษฐ์ ตุ๊กตา เครื่องประดับ ร้อยลูกปัด)	๓๕	๖๔	
- งานหัตถกรรม (จักสานต่าง ๆ ทำไม้กวาด เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น)	๗๙	๑๕๓	
- อุปโภค/บริโภค	๔๒	๑๑๐	
- ของใช้อื่น ๆ	๒๘	๑๙	
รวม	๔๓๒	๗๓๗	

๒. การปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปล่อยเงินกู้ฯ ปี ๒๕๕๘ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๖๔๖ ราย/กลุ่ม (๔๑ ราย/๖๐๕ กลุ่ม)
๗๕,๕๑๔,๕๐๐ บาท

ปัจจุบันมีลูกหนี้กู้ยืมเงินกองทุนฯ จำนวน ๑๔๐ ราย/กลุ่ม (๖ ราย/๑๓๔ กลุ่ม) เป็นเงินจำนวน
๑๒,๗๘๑,๑๔๖.๔๙ บาท (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๘)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีวงเงินสำหรับปล่อยกู้ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ผลการปล่อยกู้ ๒ ราย/๑๓ กลุ่ม	เป็นเงิน ๒,๔๒๘,๕๐๐ บาท	
- ราย/กลุ่ม ที่กู้เงินไม่เกิน	๕๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๓ ราย/กลุ่ม
- กลุ่มที่กู้เงินระหว่าง	๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๓ ราย/กลุ่ม
- กลุ่มที่กู้เงินระหว่าง	๑๐๐,๐๐๑ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๖ ราย/กลุ่ม
- กลุ่มที่กู้เงินระหว่าง	๒๐๐,๐๐๑ - ๓๐๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๓ ราย/กลุ่ม

ประเภทผู้รับงาน/กลุ่ม ที่กู้

- ตัดเย็บ (เสื้อผ้า กระเป๋า ผ้าห่ม พรมเช็ดเท้า เสื้อผ้าตุ๊กตา เป็นต้น) จำนวน ๕ ราย/กลุ่ม
- งานประดิษฐ์ (ดอกไม้ประดิษฐ์ ตุ๊กตา เครื่องประดับ ร้อยลูกปัด จำนวน - ราย/กลุ่ม
- งานปัก ถัก ทอ (ถักวิกผม ทอผ้า ทอเสื่อ ปักผ้า ปักเลื่อม เป็นต้น) จำนวน ๑ ราย/กลุ่ม
- งานหัตถกรรม (จักสานต่าง ๆ ทำไม้กวาด เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น) จำนวน ๔ ราย/กลุ่ม
- อูปโภค/บริโภค จำนวน ๕ ราย/กลุ่ม
- ของใช้อื่น ๆ จำนวน - ราย/กลุ่ม

ผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) และมีการดำเนินการในการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยลดอัตราดอกเบี้ย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืม จากร้อยละ ๓ ต่อปี ลดเหลือร้อยละ ๐ ต่อปี งวดที่ ๑-๑๒ วงเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านบาทถ้วน) โดยยื่นคำขอตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงาน - สามารถปล่อยกู้ได้ ๒๙ ราย/กลุ่ม (๓ ราย/๒๖ กลุ่ม) เป็นเงิน ๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) และมีการดำเนินการในการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยลดอัตราดอกเบี้ย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืม จากร้อยละ ๓ ต่อปี ลดเหลือร้อยละ ๐ ต่อปี งวดที่ ๑-๑๒ วงเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านบาทถ้วน) โดยยื่นคำขอตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ผลการดำเนินงาน จำนวน ๒๒ กลุ่ม ๑ ราย เป็นเงิน ๔,๔๔๐,๐๐๐ บาท

๓. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) และมีการดำเนินการในการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยลดอัตราดอกเบี้ยเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อชำระหนี้ถูกต้องครบถ้วนและตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาครบทั้ง ๑๒ งวด ให้ขยายระยะเวลาของอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐ ต่อปี ไปอีก ๑๒ งวด รวมเป็น ๒๔ งวด โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสงค์จะรับสิทธิดังกล่าว ต้องทำบันทึกต่อท้ายสัญญากู้ยืมเงินภายในวันที่ครบกำหนดชำระหนี้เงินกู้งวดที่ ๑๓ โดยยื่นคำขอตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และทำสัญญาเสร็จสิ้นภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงาน จำนวน ๒๔ กลุ่ม ๒ ราย เป็นเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ได้รับอนุมัติวงเงินกู้ยืม จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) และมีการดำเนินการในการช่วยเหลือผู้รับงาน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ หรือค่าธรรมเนียมการใช้วงเงินเพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีเงื่อนไขว่าผู้กู้ที่ได้รับอนุมัติให้ชำระเงินกู้ไม่เกิน ๓๖ งวด ได้รับสิทธิลดดอกเบี้ยร้อยละ ๐ ต่อปี จำนวน ๑๒ งวด และผู้กู้ที่ได้รับอนุมัติให้ชำระเงินกู้เกิน ๓๖ งวดขึ้นไป ได้รับสิทธิลดดอกเบี้ยร้อยละ ๐ ต่อปี จำนวน ๒๔ งวด โดยยื่นคำขอกู้ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และทำสัญญาเสร็จสิ้นภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และได้มีการกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้หรือ

ค่าธรรมเนียมการใช้วงเงินเพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำหนดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐ ต่อปี จำนวน ๑๒ งวด โดยมีเงื่อนไขต้องจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านกับกรมการจัดหางานไม่น้อยกว่า ๓ เดือน และต้องไม่ผิดนัดชำระหนี้ในงวดหนึ่งงวดใดและชำระหนี้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในสัญญา หากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้จะไม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามประกาศนับแต่งวดที่ผิดนัดเป็นต้นไป และให้คิดอัตราดอกเบี้ยเป็นร้อยละ ๓ ต่อปี สามารถยื่นคำขอกู้ พร้อมเอกสารภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และทำสัญญาให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผลการดำเนินงาน จำนวน ๒๐ กลุ่ม ๓ ราย เป็นเงิน ๓,๗๙๘,๕๐๐ บาท

ตารางที่ ๒-๑

สถิติการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๖๗)

ปี	งบประมาณ กองทุนฯ	เป้าหมาย/กรอบวงเงิน ที่อนุมัติให้ปล่อยกู้		ผลการดำเนินการปล่อยกู้	
		กลุ่ม	จำนวนเงิน	กลุ่ม	จำนวนเงิน
๒๕๔๘	๑๓๐ ล้านบาท	๒๔๐	๓๑,๒๐๐,๐๐๐	๑๒	๗๙๐,๐๐๐
๒๕๔๙		๗๕	๑๑,๒๕๐,๐๐๐	๗	๓๔๐,๐๐๐
๒๕๕๐		๔๗	๗,๐๕๐,๐๐๐	๑๘	๑,๐๕๐,๐๐๐
๒๕๕๑		๖๐	๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๗	๑,๘๐๖,๐๐๐
๒๕๕๒		๗๖	๑๑,๔๐๐,๐๐๐	๑๑	๘๘๐,๐๐๐
๒๕๕๓	๓๐ ล้านบาท	๗๖	๒,๒๘๐,๐๐๐	๒๑	๑,๐๕๐,๐๐๐
๒๕๕๔		๗๖	๒,๒๘๐,๐๐๐	๒๕	๑,๔๕๐,๐๐๐
๒๕๕๕		๔๕	๒,๒๘๐,๐๐๐	๑๐	๖๗๐,๐๐๐
๒๕๕๖		๔๕	๒,๒๘๐,๐๐๐	๒๘	๒,๒๔๕,๐๐๐
๒๕๕๗		๔๕	๔,๒๔๐,๐๐๐	๓๖	๔,๒๑๐,๐๐๐
๒๕๕๘	๑๕.๙๙ ล้านบาท	๔๐	๔,๗๐๐,๐๐๐	๔๐	๔,๖๙๐,๐๐๐
๒๕๕๙		๕๔	๖,๕๐๐,๐๐๐	๕๔	๖,๕๐๐,๐๐๐
๒๕๖๐		๕๕	๖,๐๐๐,๐๐๐	๕๕	๖,๐๐๐,๐๐๐
๒๕๖๑	๒๕.๙๙ ล้านบาท	๔๕	๕,๕๑๐,๐๐๐	๔๕	๕,๕๑๐,๐๐๐
๒๕๖๒		๕๐	๗,๐๐๐,๐๐๐	๕๔	๖,๓๗๕,๐๐๐
๒๕๖๓		๕๒	๗,๐๐๐,๐๐๐	๕๗	๗,๐๐๐,๐๐๐
๒๕๖๔		๖๔	๗,๐๐๐,๐๐๐	๔๕ (๔ ราย/๔๑ กลุ่ม)	๗,๐๐๐,๐๐๐
๒๕๖๕		๔๔	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๙ (๒๖ กลุ่ม /๓ ราย)	๔,๘๐๐,๐๐๐
๒๕๖๖		๔๗	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๓ (๒๒ กลุ่ม ๑ ราย)	๔,๔๔๐,๐๐๐
๒๕๖๗		๔๕	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๖ (๒๔ กลุ่ม ๒ ราย)	๕,๐๐๐,๐๐๐
๒๕๖๘		๔๗	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๓ ๒๐ กลุ่ม ๓ ราย	๓,๗๙๘,๕๐๐

ตารางที่ ๒-๒

ผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๕ ปีย้อนหลัง (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๘)

ปี งบประมาณ	การปล่อยกู้			ลูกหนี้	
	แผน	ผล	ร้อยละที่ ปล่อยกู้	ดำเนินคดี	ค้างชำระ
๒๕๖๐	๕๕ กลุ่ม ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕ กลุ่ม ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐	๖ กลุ่ม ๔๓๖,๑๘๐.๕๐ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๐)	ไม่มีข้อมูลกลุ่ม ๓๑๒,๓๕๙.๙๕ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๐)
๒๕๖๑	๖๔ กลุ่ม ๕,๕๑๐,๐๐๐ บาท	๔๖ กลุ่ม/ราย ๗ ราย/๓๘๘ กลุ่ม ๕,๕๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐	๕ กลุ่ม ๔๓๙,๓๗๓.๕๑ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๑)	๑๙ กลุ่ม ๑๑๑,๑๓๓.๐๗ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๑)
๒๕๖๒	๕๐ กลุ่ม ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๔ กลุ่ม/ราย ๔๗ กลุ่ม /๗ ราย ๖,๓๗๕,๐๐๐ บาท	๙๑.๐๗	๑๐ กลุ่ม ๘๑๒,๕๔๙.๖๑ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๒)	๒๓ กลุ่ม ๒๑๒,๖๙๙.๓๐ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๒)
๒๕๖๓	๕๒ กลุ่ม ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๕ กลุ่ม/ ราย ๑๔ ราย/๔๓๓ กลุ่ม ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐	๙ กลุ่ม ๗๓๘,๗๑๙.๒๓ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๓)	๗ ราย ๖๓ กลุ่ม ๑,๒๗๐,๔๑๗.๐๕ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๓)
๒๕๖๔	๖๔ กลุ่ม ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๕ กลุ่ม/ ราย ๔๑ กลุ่ม/ ๔ ราย ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐	๙ กลุ่ม ๕๓๑,๒๙๖.๔๔ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๔)	๖ ราย ๕๕ กลุ่ม ๑,๔๕๕,๗๓๒.๔๑ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๔)
๒๕๖๕	๔๔ กลุ่ม ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙ กลุ่ม/ราย (๒๖ กลุ่ม /๓ ราย) ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐	๑๕ กลุ่ม ๑,๔๖๖,๐๓๔.๔๗ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๕)	๖ ราย ๕๕ กลุ่ม ๑,๔๕๕,๗๓๒.๔๑ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๕)
๒๕๖๖	๔๔ กลุ่ม ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ กลุ่ม/ราย ๑๙ กลุ่ม ๑ ราย ๓,๘๒๐,๐๐๐ บาท	๗๖.๔๐	๒๕ กลุ่ม ๒,๔๐๓,๑๒๘.๒๒ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๖)	๓๗ กลุ่ม ๙๘๗,๗๗๕.๐๒ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๖)
๒๕๖๗	๔๕ กลุ่ม ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๖ กลุ่ม/ราย ๒๔ กลุ่ม ๒ ราย ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐	๒๒ กลุ่ม ๑,๕๙๘,๓๘๓.๔๘ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๗)	๑ ราย ๒๒ กลุ่ม ๔๘๓,๘๔๙.๖๙ บาท (ณ ๓๐ กันยายน ๖๗)
๒๕๖๘	๔๗ กลุ่ม ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๓ กลุ่ม ๒ ราย ๒,๗๒๘,๕๐๐ บาท (เดือนเมษายน ๖๘)	๕๔.๕๗	๒๑ กลุ่ม ๑,๗๐๒,๗๑๗.๖๑ บาท (ณ ๓๑ พฤษภาคม ๖๗)	๒ ราย ๒๒ กลุ่ม ๔๔๘,๐๙๑.๔๐ บาท (ณ ๓๑ พฤษภาคม ๖๗)

การทบทวนแผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะยาว ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญที่สอดคล้องกับ “กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป็นยุทธศาสตร์หลัก และยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์รอง ตามลำดับ

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (หลัก)

(๑) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือ ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในการทำงาน

(๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัด K11) ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่า ผลิตภัณฑ์/ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม K13) ร้อยละ ความสำเร็จในการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (รอง)

(๑) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะ ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลัง ในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพ ในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K11) ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่า ผลิตภัณฑ์/ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

(๑) เป้าหมาย ๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืน ๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๔.๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนา แล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K11) ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์/ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมาย

(๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤตินิยมชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤตินิยมชอบ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K4) ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน K6) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี K7) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ K8) ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) K9) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล K12) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทย มีสุขภาพที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกันระหว่าง แผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการ เกิดความสับสน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๒ ที่มีความสำคัญในการเป็น แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่ แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับจึงมีการกำหนดองค์ประกอบของแผนตามหลักการ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ต้องมีการระบุแนวทางการพัฒนาและการดำเนินแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่ต้อง สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

โครงสร้างของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับมีองค์ประกอบหลัก ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) ประเด็นแผนแม่บท ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับประเด็น เพื่อใช้ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ชั้นกลาง และ (๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับ เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ขั้นต้น

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

- แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้าง ความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

- เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนา ตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการ ของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K๑๑) ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่า ผลิตภัณฑ์/ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง
ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K4) ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของ
คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด
ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง
ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัด K4) ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของ
คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมี
การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง
ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K5) ระดับความสำเร็จของพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
สนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการของกองทุนฯ K12) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ
และ K13) ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

- เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนอง
ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K๕) ระดับความสำเร็จของพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
สนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการของกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

- เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัด K5) ระดับความสำเร็จของพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการของกองทุนฯ K12) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนฯ และ K13) ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

แผนการปฏิรูปประเทศ (แผนระดับที่ ๒)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศ ซึ่งต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งได้บัญญัติให้การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศเป็นไปตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติรวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ

วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ราชกิจจานุเบกษาประกาศใช้แผนการปฏิรูปประเทศ จำนวน ๑๑ ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกฎหมาย ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสังคม ด้านพลังงาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเป็นแผนการปฏิรูปประเทศตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มีระยะเวลาการจัดทำแผนให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นอกจากนี้ ยังมีแผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) ซึ่งจัดทำตามมาตรา ๒๕๘ ง. ด้านกระบวนการยุติธรรม ของรัฐธรรมนูญเพื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายโดยเฉพาะ ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. โดยให้มีคณะกรรมการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ซึ่งร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ อยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา ก่อนเสนอรัฐสภาต่อไป และวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา จัดทำตามมาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา ของรัฐธรรมนูญ โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีระยะเวลาจัดทำแผน ๒ ปี ได้รับการประกาศใช้ทั้งนี้ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ราชกิจจานุเบกษาประกาศใช้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจำนวน ๒๓ ประเด็น ภายหลังจากที่ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

อย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติโดยให้มีขั้นตอนการดำเนินการ ตามที่บัญญัติในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่อย่างน้อยต้องมีวิธีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนในการดำเนินการปฏิรูปประเทศ การวัดผลการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการปฏิรูปประเทศทุกด้าน โดยมีระยะเวลาในการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง คณะกรรมการปฏิรูปประเทศทุกด้าน

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและแต่งตั้งเพิ่มเติมคณะกรรมการปฏิรูป ด้านต่าง ๆ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ รวม ๑๓ ด้าน โดยมีด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม ส่งผลให้ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๓ ด้าน ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ที่เห็นชอบการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และมอบหมายคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการตามขั้นตอนและ กรอบระยะเวลาของกฎหมาย โดยกำหนดประเด็นในการปรับปรุง ๖ ประเด็น ได้แก่ (๑) การกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจน สามารถวัดผลการดำเนินการได้ (๒) การปรับตัดกิจกรรมที่เข้าข่าย เป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) (๓) การทบทวนกฎหมายภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศ โดยคัดเลือก เฉพาะกฎหมายที่มีความสำคัญ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของการเสนอกฎหมาย (๔) การทบทวนข้อเสนอ ให้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒ (๕) พิจารณาความเห็นของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ ของพระราชบัญญัติฯ และ (๖) ปรับแก้โครงสร้างของแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านให้เป็นรูปแบบเดียวกัน โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ดำเนินการรับฟังความเห็นเพื่อประกอบการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านที่รับผิดชอบให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วเมื่อระหว่างวันที่ ๒ - ๓ กันยายน ๒๕๖๓ และดำเนินการ จัดทำแผนแล้วเสร็จ รวมทั้งจัดส่งให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงาน เลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ เพื่อนำเสนอตามขั้นตอนต่อไป โดยที่ประชุมร่วมประธานกรรมการ ปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แล้วเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตามลำดับ

ทั้งนี้ ในการดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวสอดคล้อง กับข้อเสนอแนะของวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรที่เห็นควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกเฉพาะกิจกรรม ปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มี ความสำคัญเร่งด่วนและดำเนินการร่วมกันหลายหน่วยงาน สามารถดำเนินการและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อบรรจุในแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เนื่องจากกิจกรรมที่มีอยู่ใน ปัจจุบันยังไม่เป็นการปฏิรูปที่ชัดเจน

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ยังคงเป็นแผนระดับที่ ๒ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยต้องส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งทุกหน่วยงานต้องดำเนินการตามกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship: XYZ) เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติของแต่ละช่วงเวลา ๕ ปี โดยแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) จะดำเนินการคู่ขนานไปกับเล่มแผนการปฏิรูปประเทศฉบับเดิมที่ประกาศใช้เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๑ ที่เป็นกิจกรรมในลักษณะภารกิจปกติของหน่วยงาน โดยแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๓ ด้านมีความสอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านเศรษฐกิจ

๑) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูปที่ ๘ การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- สร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด

- ปรับปรุงหลักสูตร ระดับอุดมศึกษาร่วมกับภาคเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- จัดตั้ง Training Platform และสร้างศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อฝึกฝนแรงงานตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและออกไปรับรองคุณวุฒิวิชาชีพสายสาขา

- Job Matching Platform : จัดให้มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

๓) กิจกรรม

- สร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศ

๔) เป้าหมายกิจกรรม

- มีแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด

- มีศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในทุกอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการในตลาด

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K3) ร้อยละของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์/ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๒) ด้านสังคม

๑) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูปที่ ๑ การปฏิรูปการออม สวัสดิการ และการลงทุนเพื่อสังคม

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

(๑) ให้กระทรวงการคลังตั้งคณะกรรมการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อศึกษาหลักการและนำเสนอคณะรัฐมนตรี

(๒) เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติแล้ว ให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องแก้กฎหมายและอนุบัญญัติต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและขั้นตอนทางนิติบัญญัติ

๓) กิจกรรม

- การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม

๔) เป้าหมายกิจกรรม

- ประชาชนในแต่ละระบบสวัสดิการได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดตามภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K6) ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ระยะที่ ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ”

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไข ข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนพัฒนาฯ เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยได้อย่างสัมฤทธิ์ผล



๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานรากและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายหลักที่ ๓.๒.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

เป้าหมายหลักที่ ๓.๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓) หมุดหมายการพัฒนา

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ คราวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นจากความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นเพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน

บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดย ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษา ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็น โดยมีการปรับกฎ ระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะสามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐานปรับรูปแบบการทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผน งบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งเป้าหมายร่วมกัน

(๓.๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัลโดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาอย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

(๓.๔) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรมรูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ ภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน มีความเชื่อมโยงต่อมิติการพัฒนาที่ ๒ ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม และมีมิติการพัฒนาที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในมิติการพัฒนาดังกล่าว และการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะยาว ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ มีกลยุทธ์

มุ่งตอบสนองเป้าหมายระดับหมวดหมู่ ได้แก่ หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และ หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ตามลำดับ

แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการภารกิจของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

- (๑) วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี
- (๒) พันธกิจ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

- ๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
 - ๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม
 - ๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน
 - ๔) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง
 - ๕) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
 - ๖) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ
- (๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑) แนวทางที่ ๑: การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การยกระดับผลผลิตภาพแรงงานในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำเป็นต้องมีการพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะ ทั้งประชากรวัยแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยภารกิจของกองทุนฯ ตอบสนองต่อแผนทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๑ ดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน (ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก) ให้เป็นแรงงานคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือ มาตรฐานแรงงานไทย ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงินการคลังอื่น ๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการรวมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

๒) แนวทางที่ ๒: การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งคาดว่าจะอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะก่อนเกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด-๑๙ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน ทั้งผู้ว่างงาน และผู้เสมือนว่างงาน ที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ โดยภารกิจของกองทุนฯ ตอบสนองต่อแผนทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๒ ดังต่อไปนี้

(๓) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบกิจการ

๓) แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอยู่ภายใต้แนวทางที่ ๕ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมายประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนดของทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร และนำร่อง ขยายผลการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance)

(๔) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

(๕) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กร และระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นสวนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น การแก้ไขปัญหาแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

(๖) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๔) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอยู่ภายใต้แนวทางที่ ๖ นี้ ๑ ประการ คือ

(๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละแนวทางการพัฒนาได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจน แนวทางย่อย และโครงการตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะยาว ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าวที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาเป็นกรอบ แนวทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

๒) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญใน การขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรค ในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
๒. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
๓. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวม ของเทคโนโลยีในอนาคต
๔. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรม ดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุน การผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจ รูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล
๒. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)
๓. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรม ได้ในอนาคต
๔. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพที่ ๒-๒ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๑. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
๒. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
๓. สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก
๔. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี
๕. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
๓. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ
๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

๓) แผนปฏิบัติการราชการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน มีดังนี้
เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมี ศักยภาพ ถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

นิยาม : กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้รับการแนะแนวอาชีพ และบริการจัดหางาน เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับวุฒิการศึกษา ตามความถนัดของตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง นำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงาน

ศักยภาพ หมายถึง มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ได้รับค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา มีความมั่นคงในการทำงาน แม้บริบทด้านแรงงานจะเปลี่ยนไป

(๒) ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

- ๑) ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำตรงตามวุฒิการศึกษา
- ๓) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำ ได้รับค่าจ้างตามคุณวุฒิ (วุฒิการศึกษา + คุณวุฒิวิชาชีพ)

(เก็บจากผู้ได้รับการบรรจุตามมาตรฐานอาชีพ หมวด ๑ ถึงหมวด ๕)

(๓) พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
- ๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมให้คนหางาน มีงานทำอย่างมีศักยภาพ
- ค้ำครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด
- พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและค้ำครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ
- เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีความรู้และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ

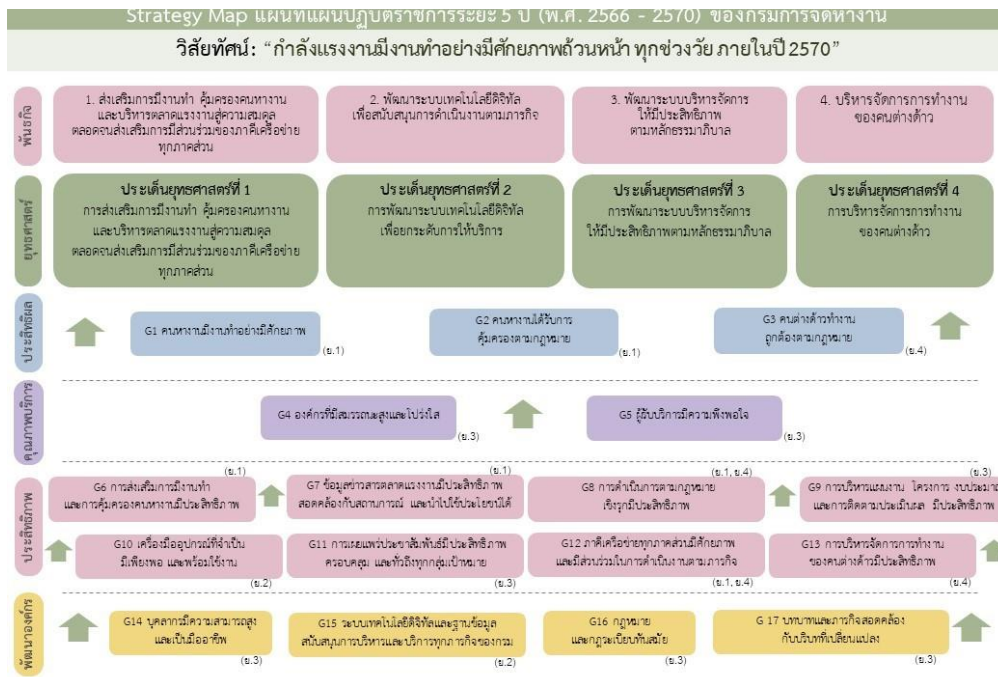
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนภารกิจ
- พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น
- พัฒนาบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น ให้มีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน
- พัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย
- ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)



ภาพที่ ๒-๓ ภาพแสดงแผนที่แผนปฏิบัติการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
- พัฒนาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการหลัก (Segments) ของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์กู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน สามารถระบุกลุ่มผู้รับบริการหลักได้ดังนี้:

กลุ่มผู้รับบริการหลัก (Primary Segments)

๑. ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทบุคคล:

ลักษณะ: เป็นบุคคลธรรมดา สัญชาติไทย อายุ ๒๐ ปีขึ้นไป ที่ได้จดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านกับกรมการจัดหางานเรียบร้อยแล้ว

ความต้องการ: ต้องการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อวัตถุดิบ หรือจัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่บ้านของตนเอง วงเงินกู้ยืมมักจะไม่สูงมาก (เช่น ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท ตามข้อมูลที่พบ)

เงื่อนไขสำคัญ: ต้องมีหลักฐานการรับงานไปทำที่บ้าน หรือแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินการ และรายได้จากการรับงานนั้น ๆ มีสถานที่ทำงานเป็นหลักแหล่ง

๒. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทกลุ่มบุคคล:

ลักษณะ: เป็นกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปตามข้อมูลบางแหล่ง) ที่รวมตัวกันและได้จดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านกับกรมการจัดหางาน

ความต้องการ: ต้องการเงินทุนสำหรับกิจกรรมของกลุ่ม เช่น การจัดซื้อวัตถุดิบร่วมกัน การลงทุนในเครื่องมือ/อุปกรณ์กลาง หรือการขยายการผลิต/การตลาดร่วมกัน วงเงินกู้ยืมสำหรับกลุ่มมักจะสูงกว่าประเภทบุคคล

เงื่อนไขสำคัญ: กลุ่มต้องมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการดำเนินการร่วมกันมาแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด (เช่น ๓ เดือน) และสมาชิกในกลุ่มต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นตามเกณฑ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลุ่มผู้รับบริการที่เป็นไปได้ในอนาคต (Potential Future Segment)

๑. แรงงานนอกระบบ/อาชีพอิสระอื่น ๆ:

ลักษณะ: จากข้อมูลข่าวสารล่าสุด มีแนวโน้มว่าอาจมีการขยายขอบเขตของกองทุนฯ ให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (ฟรีแลนซ์) ในกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง

ความต้องการ: คาดว่าจะคล้ายคลึงกับกลุ่มข้างต้น คือต้องการเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ แต่รูปแบบและเงื่อนไขการสนับสนุนอาจแตกต่างกันไป

เงื่อนไขสำคัญ: ยังไม่มีความชัดเจนในปัจจุบัน ต้องรอการปรับปรุงระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่เป็นกลุ่มที่น่าจับตามองสำหรับการขยายบริการในอนาคต

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยอ้างอิงจากเอกสาร ๒ ฉบับ ได้แก่ "รายงานผลสิ้นปีทุนหมุนเวียน๖๗" และ "เกณฑ์วัดผลปี ๒๕๖๘" การวิเคราะห์จะเน้นไปที่ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดไว้ (แม้ว่าเกณฑ์ที่ให้มาจะเป็นของปี ๒๕๖๘ แต่จะใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจตัวชี้วัดที่สำคัญ)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

๑. มิติด้านการเงิน

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง :

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑: ผลตอบแทนจากการดำเนินงานสุทธิ (Return on Operation: ROO)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒: ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL Management)

๒. มิติด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑: ความสำเร็จในการสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒: ความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. มิติด้านการปฏิบัติการ

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑: ความสำเร็จในการให้บริการเงินกู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒: ความสำเร็จในการติดตามผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓: ร้อยละผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

๔. มิติด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑: การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒: การตรวจสอบภายใน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓: การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล

๕. มิติด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑: บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒: การบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. มิติด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑: การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒: การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ

ข้อสังเกตและความท้าทาย

จุดเด่น (Key Achievements)

๑. ผลการดำเนินงานโดยรวมยอดเยี่ยม: กองทุนฯ ได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยสูงถึง ๔.๘๓๕๕ คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (๓.๐๐๐๐ คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญ แม้จะถูกปรับลดคะแนนเนื่องจากปัญหาการนำส่งข้อมูล NBMS แต่คะแนนสุดท้ายที่ ๔.๔๐๔๘ ก็ยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับที่ดีมาก

๒. ด้านการเงิน (Financial Performance): กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานด้านการเงินที่โดดเด่น ได้คะแนนเต็ม ๕.๐๐๐๐ ทั้งในด้านการจัดเก็บหนี้ตามกำหนด (๑๐๑.๖๗%) และการจัดเก็บหนี้ค้างชำระ (๑๔๒.๕๔%) ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหนี้สินได้เป็นอย่างดี

๓. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Benefit): กองทุนฯ ได้คะแนนเต็ม ๕.๐๐๐๐ ในด้านนี้ สะท้อนความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจสูง: ทั้งผู้ใช้บริการกองทุนฯ (ผู้กู้) และผู้จ้างงาน/ผู้ส่งงาน มีความพึงพอใจในระดับสูงมาก (มากกว่า ๙๗%) และมีคะแนนสูงกว่าปีก่อนหน้าในมิติที่กำหนด

การพัฒนาศักยภาพ: ประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ๑๐๐% ตามเป้าหมาย และสามารถรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ (Good Practices) ได้ถึง ๙ ราย/กลุ่ม ซึ่งเกินกว่าเป้าหมาย (๖ ราย/กลุ่ม)

๔. ด้านการปฏิบัติการ (Operational Performance): กองทุนฯ ได้คะแนนเต็ม ๕.๐๐๐๐ แสดงถึงความเป็นเลิศในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก

การปล่อยสินเชื่อ: บรรลุเป้าหมายการปล่อยสินเชื่อ ๑๐๐% ตามแผน (๕ ล้านบาท ให้แก่ ๒๖ กลุ่ม/ราย)

การติดตามผู้กู้: สามารถติดตามผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ ๑๐๐% และพบว่ามีเงินกู้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ทั้งหมด

การเพิ่มรายได้: ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับเงินกู้ทั้งหมด ๑๐๐% (๑๔๐ คน) มีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ ๗๐% อย่างมีนัยสำคัญ

๕. ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Audit): ได้คะแนนเต็ม ๕.๐๐๐๐ ในทุกตัวชี้วัดย่อย แสดงถึงกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ไม่พบข้อสังเกตหรือข้อเสนอนะที่ สำคัญจากการตรวจสอบ

ความท้าทาย / จุดที่ต้องพัฒนา (Challenges / Areas for Improvement)

๑. การนำส่งข้อมูลเข้าระบบ NBMS: กองทุนฯ ถูกปรับลดคะแนน ๐.๑๒๐๐ เนื่องจากไม่สามารถจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติของระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (NBMS) ได้ครบถ้วนและทันเวลา ซึ่งให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการจัดการและรายงานข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของหน่วยงานกลาง

๒. ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน: แม้คะแนนรวมจะอยู่ในระดับดี (๔.๔๖๐๐) แต่มีบางประเด็นที่ได้คะแนนน้อยและต้องพัฒนา ได้แก่

คู่มือการบริหารความเสี่ยง (คะแนน ๒.๐๐๐๐): แม้มีการทบทวนและได้รับความเห็นชอบ แต่เนื้อหาขององค์ประกอบของคู่มือยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์

กิจกรรมการควบคุมภายใน (คะแนน ๒.๐๐๐๐): การกำหนดกิจกรรมควบคุมยังไม่ครอบคลุมกระบวนการทำงานที่สำคัญทั้งหมด

๓. ด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล: คะแนนรวมอยู่ที่ ๓.๗๕๐๐ ซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นๆ และมีจุดที่ต้องพัฒนาคือ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (EIS/MIS) (คะแนน ๓.๐๐๐๐): ระบบยังขาดการรายงานผลเทียบกับเป้าหมายในระดับหน่วยงานย่อย (ฝ่าย/บุคคล) ทำให้การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลหรือรายหน่วยงานอาจยังไม่ชัดเจน

๔. ด้านบทบาทคณะกรรมการบริหาร: คะแนนรวมอยู่ที่ ๓.๘๕๐๐ และมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง ได้แก่

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

การติดตามผลการดำเนินงาน (คะแนน ๓.๐๐๐): แม้มีการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส แต่ยังไม่พบหลักฐานการติดตามผลตามข้อสั่งเกตหรือข้อเสนอแนะที่คณะกรรมการฯ ได้ให้ไว้

ระบบประเมินผลผู้บริหาร (คะแนน ๓.๐๐๐): ยังไม่พบการนำผลการประเมินผู้บริหารไปใช้ประโยชน์ในการเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ

ประสิทธิภาพการประชุม (คะแนน ๔.๕๐๐): แม้การเข้าร่วมประชุมจะครบถ้วน แต่ไม่สามารถจัดการประชุมได้ครบตามปฏิทินที่วางแผนไว้ (จัดได้ ๑๐ จาก ๑๒ ครั้ง)

การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานที่แข็งแกร่งในภารกิจหลัก โดยเฉพาะด้านการเงิน การปฏิบัติการ และการสร้างประโยชน์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายในด้านการบริหารจัดการภายในบางส่วน เช่น การจัดการข้อมูลสารสนเทศ การควบคุมภายใน และการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาในระยะต่อไป

การประเมินผลเทียบกับเกณฑ์ปี ๒๕๖๘ และแนวโน้ม

จากการวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๗ (เบื้องต้น) และเกณฑ์การประเมินผลปี ๒๕๖๘ สามารถประเมินเบื้องต้นและระบุแนวโน้มได้ดังนี้:

ด้านการเงิน:

การให้สินเชื่อ (KPI ๓.๑): ต้องเปรียบเทียบจำนวนเงินและจำนวนผู้รับงานที่ได้รับเงินกู้ในปี ๒๕๖๗ กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในปีนั้น (หากมีข้อมูล) และประเมินความสามารถในการบรรลุเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐ ที่ตั้งไว้สำหรับปี ๒๕๖๘ (เป้าหมาย ๕ ล้านบาท) จากข้อมูลปี ๒๕๖๗ พบว่ามีการปล่อยกู้ ๔.๘๙ ล้านบาท จากเป้า ๕ ล้านบาท (๙๗.๘%) ซึ่งใกล้เคียงเป้าหมายระดับ ๔ ของปี ๒๕๖๘ แต่ยังไม่ถึงระดับ ๕

การบริหารจัดการหนี้ (KPI ๒.๑, ๒.๒): รายงานปี ๒๕๖๗ ระบุว่า NPL อยู่ที่ ๐% ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานที่ดีเยี่ยม และสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายปี ๒๕๖๘ ที่ตั้งไว้ไม่เกิน ๕% (ระดับ ๕) แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหนี้ที่ดี

การเบิกจ่ายและการใช้จ่าย (KPI ๖.๑, ๖.๒): ต้องตรวจสอบรายละเอียดการเบิกจ่ายและใช้จ่ายงบประมาณปี ๒๕๖๗ เทียบกับแผนและมติ ครม. (หากมี) เพื่อประเมินแนวโน้มเทียบกับเกณฑ์ปี ๒๕๖๘

ด้านปฏิบัติการ:

การติดตามผู้รับงาน (KPI ๓.๒): รายงานปี ๒๕๖๗ ระบุว่ามีการติดตามผู้กู้ยืม ๑๐๐% และนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ๑๐๐% ซึ่งบรรลุเป้าหมายระดับ ๕ ของปี ๒๕๖๘

รายได้ผู้รับงานเพิ่มขึ้น (KPI ๓.๓): รายงานปี ๒๕๖๗ ระบุว่าผู้กู้มีรายได้เพิ่มขึ้น ๑๐๐% ซึ่งบรรลุเป้าหมายระดับ ๕ ของปี ๒๕๖๘

การพัฒนาศักยภาพผู้รับงาน (KPI ๒.๓): รายงานปี ๒๕๖๗ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพผู้กู้ยืมผ่านโครงการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายปี ๒๕๖๘ ที่เน้นการพัฒนาแบบครบวงจร

ด้านการบริหารจัดการ:

การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (KPI ๔.๑): ต้องประเมินรายละเอียดการดำเนินการในปี ๒๕๖๗ เทียบกับองค์ประกอบต่างๆ ที่กำหนดในเกณฑ์ปี ๒๕๖๘

การตรวจสอบภายใน (KPI ๔.๒): ต้องประเมินการประสานงานและการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในในปี ๒๕๖๗

การบริหารจัดการสารสนเทศ (KPI ๔.๓): ต้องประเมินระบบสารสนเทศที่มีอยู่และการพัฒนาตามแผนดิจิทัลในปี ๒๕๖๗ เทียบกับเกณฑ์ปี ๒๕๖๘

บทบาทคณะกรรมการ (KPI ๕.๑): ประเมินจากการประชุม การติดตามผล และการกำกับดูแลในปี ๒๕๖๗

การบริหารทรัพยากรบุคคล (KPI ๕.๒): ประเมินจากการวางแผน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากรในปี ๒๕๖๗

สรุปแนวโน้มและข้อเสนอแนะ:

กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ที่ดีในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการหนี้ การติดตามผู้กู้ และการเพิ่มรายได้ให้ผู้กู้ ซึ่งส่วนใหญ่บรรลุหรือใกล้เคียงเป้าหมายระดับสูงตามเกณฑ์ปี ๒๕๖๘

อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนา เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการปล่อยกู้ให้ได้ตามเป้าหมาย ๑๐๐% และการประเมินรายละเอียดด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ เทียบกับเกณฑ์ใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรักษาผลการดำเนินงานที่ดีและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขัน

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดำเนินการภายใต้กรมการจัดหางาน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้เงินไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิต หรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเป็นแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งช่วยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบ ลดการพึ่งพานอกระบบ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขันจะช่วยให้เข้าใจถึงตำแหน่งของกองทุนฯ เทียบกับแหล่งเงินทุนอื่นๆ ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจเข้าถึงได้ รวมถึงระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทายในการดำเนินงาน

การระบุคู่แข่งและหน่วยงานเทียบเคียง (Competitors and Benchmarks)

จากการรวบรวมข้อมูลแหล่งเงินทุนต่างๆ ในประเทศไทย สามารถระบุคู่แข่งและหน่วยงานเทียบเคียงที่สำคัญของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ดังนี้:

๑. คู่แข่งทางตรง / หน่วยงานเทียบเคียงที่ใกล้เคียง (Direct Competitors / Close Benchmarks):

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ :

ลักษณะ: เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในระดับชุมชน มีเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย: สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งมีความหลากหลายและอาจรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมาก

วัตถุประสงค์การกู้ยืม: ค่อนข้างกว้าง รวมถึงการประกอบอาชีพ การลงทุน และการแก้ไขปัญหาหนี้สิน

ความทับซ้อน/การแข่งขัน: เป็นแหล่งเงินทุนทางเลือกที่เข้าถึงง่ายในระดับท้องถิ่นสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจแข่งขันในด้านความสะดวกในการเข้าถึง วงเงิน และเงื่อนไขที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนฯ แต่ละแห่ง

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย :

ลักษณะ: ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มุ่งเน้นสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนและหัตถกรรม

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้ประกอบการในครัวเรือนและกลุ่มหัตถกรรม ซึ่งน่าจะทับซ้อนกับผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานฝีมือ

วัตถุประสงค์การกู้ยืม: สนับสนุนการประกอบอาชีพในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

ความทับซ้อน/การแข่งขัน: มีความทับซ้อนสูงในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เกี่ยวข้องกับงานหัตถกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ถือเป็นคู่แข่งที่สำคัญในแง่ของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะทาง (ข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับวงเงินและเงื่อนไขของกองทุนนี้จะช่วยให้ประเมินการแข่งขันได้ชัดเจนขึ้น)

๒. หน่วยงานเทียบเคียงสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ / คู่แข่งทางอ้อม (Segment-Specific Benchmarks / Indirect Competitors):

กองทุนผู้สูงอายุ :

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป)

วงเงิน/เงื่อนไข: รายบุคคลไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท, รายกลุ่มไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท, ปลอดดอกเบี้ย ๓ ปี

ความทับซ้อน/การแข่งขัน: เป็นทางเลือกสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นผู้สูงอายุ วงเงินน้อยกว่า กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ระยะเวลาปลอดดอกเบี้ยยาวนานกว่า

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ :

กลุ่มเป้าหมาย: คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

วงเงิน/เงื่อนไข: รายบุคคลไม่เกิน ๖๐,๐๐๐-๑๒๐,๐๐๐ บาท, รายกลุ่มไม่เกิน ๑ ล้านบาท, ปลอดดอกเบี้ยไม่เกิน ๕ ปี

ความทับซ้อน/การแข่งขัน: เป็นทางเลือกสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นคนพิการหรือผู้ดูแล วงเงินสูงกว่า (โดยเฉพาะรายกลุ่ม) และระยะเวลาปลอดดอกเบี้ยยาวนานกว่า กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๓. แหล่งเงินทุนทางเลือกอื่นๆ (Alternative Funding Sources):

ธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (Commercial Banks & SFIs): เช่น ธนาคารออมสิน, ธ.ก.ส.

ลักษณะ: ให้บริการสินเชื่อหลากหลายประเภท รวมถึงสินเชื่อเพื่อประกอบอาชีพ อาจมีโครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำตามนโยบายรัฐ

การแข่งขัน: เป็นแหล่งทุนในระบบที่มีขนาดใหญ่ แต่เงื่อนไขอาจเข้มงวดกว่า (เช่น หลักประกัน, เอกสาร) และอัตราดอกเบี้ยอาจสูงกว่ากองทุนของรัฐโดยตรง

หนี้นอกระบบ :

ลักษณะ: แหล่งเงินกู้ที่เข้าถึงง่ายแต่ดอกเบี้ยสูงมากและผิดกฎหมาย

การแข่งขัน: ไม่ใช่คู่แข่งในเชิงบวก แต่เป็นทางเลือกสุดท้ายที่อันตรายสำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบได้ เป้าหมายหนึ่งของ HWFund คือการลดการพึ่งพาหนี้นอกระบบ

๔. บริการที่ส่งเสริมกัน (Complementary Services):

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน :

ลักษณะ: ให้เงินกู้แก่สถานประกอบการเพื่อใช้ในการฝึกอบรมพนักงาน

ความสัมพันธ์: ไม่ใช่คู่แข่งโดยตรง แต่เป็นบริการที่ส่งเสริมกัน หากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการจ้างงานหรือส่งงานให้กับสถานประกอบการที่ใช้กองทุนนี้ในการพัฒนาทักษะ

การระดมคู่แข่งและหน่วยงานเทียบเคียงเหล่านี้เป็นขั้นตอนแรกในการทำความเข้าใจพลวัตการแข่งขัน ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยการแข่งขันในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยการแข่งขัน (Competitive Factors Analysis)

เมื่อพิจารณาจากคู่แข่งและหน่วยงานเทียบเคียงที่ระบุไว้ข้างต้น สามารถวิเคราะห์ปัจจัยการแข่งขันที่สำคัญสำหรับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้ดังนี้:

๑. กลุ่มเป้าหมาย (Target Audience):

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน : มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่ม "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความต้องการเฉพาะตัว แต่การเข้าถึงและระบุตัวตนอาจมีความท้าทาย

กองทุนหมู่บ้าน : กลุ่มเป้าหมายกว้างกว่า ครอบคลุมสมาชิกในชุมชน ทำให้เข้าถึงง่ายกว่า แต่อาจไม่ได้ตอบโจทย์เฉพาะของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ดีเท่า

กองทุนส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมฯ : กลุ่มเป้าหมายทับซ้อนในสำนักงานอุตสาหกรรม/อุตสาหกรรมในครัวเรือน

กองทุนผู้สูงอายุ/คนพิการ: กลุ่มเป้าหมายเฉพาะทางตามประชากรศาสตร์ ไม่ได้แข่งขันโดยตรงแต่เป็นทางเลือกสำหรับกลุ่มย่อย

ประเด็นการแข่งขัน: ความสามารถในการเข้าถึงและให้บริการกลุ่มเป้าหมาย "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ การสร้างการรับรู้ในกลุ่มเป้าหมาย

๒. วงเงินกู้และเงื่อนไข :

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน : รายบุคคลสูงสุด ๕๐,๐๐๐ บาท, รายกลุ่มสูงสุด ๓๐๐,๐๐๐ บาท (ตามข้อมูลปี ๒๕๖๗), ปลอดดอกเบี้ย ๑ ปี (อาจมีการเปลี่ยนแปลง)

กองทุนหมู่บ้าน : วงเงินและเงื่อนไขแตกต่างกันไปในแต่ละกองทุนฯ อาจมีความยืดหยุ่นสูงหรือต่ำก็ได้ ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการ

กองทุนผู้สูงอายุ: รายบุคคล ๓๐,๐๐๐ บาท, รายกลุ่ม ๑๐๐,๐๐๐ บาท, ปลอดดอกเบี้ย ๓ ปี

กองทุนคนพิการ: รายบุคคล ๖๐,๐๐๐-๑๒๐,๐๐๐ บาท, รายกลุ่ม ๑ ล้านบาท, ปลอดดอกเบี้ย ๕ ปี

ประเด็นการแข่งขัน: กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีวงเงินรายบุคคลสูงกว่ากองทุนผู้สูงอายุ แต่ต่ำกว่ากองทุนคนพิการ วงเงินรายกลุ่มสูงกว่ากองทุนผู้สูงอายุ แต่ต่ำกว่ากองทุนคนพิการ ระยะเวลาปลอดดอกเบี้ยสั้นกว่ากองทุนผู้สูงอายุและคนพิการ การแข่งขันอยู่ที่ความเหมาะสมของวงเงินและเงื่อนไข (โดยเฉพาะอัตราดอกเบี้ยและระยะเวลาผ่อนผัน) กับความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทต่างๆ

๓. อัตราดอกเบี้ย (Interest Rate):

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย (ปีแรกปลอดดอกเบี้ย, ปีต่อไป ๐% ตามประกาศของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ)

กองทุนหมู่บ้าน : อัตราดอกเบี้ยแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับมติคณะกรรมการ

กองทุนผู้สูงอายุ/คนพิการ: ปลอดดอกเบี้ยตามระยะเวลาที่กำหนด

ธนาคาร/สถาบันการเงิน: อัตราดอกเบี้ยสูงกว่า เว้นแต่เป็นโครงการพิเศษของรัฐ

หนี้นอกระบบ: ดอกเบี้ยสูงมาก

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

ประเด็นการแข่งขัน: อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำมากหรือปลอดดอกเบี้ยเป็นจุดแข็งสำคัญของ กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และกองทุนเฉพาะทางอื่นๆ ในการแข่งขันกับแหล่งทุนเชิงพาณิชย์และหนี้นอกระบบ

๔. กระบวนการอนุมัติและความสะดวก (Approval Process & Convenience):

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน : ดำเนินการผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด/กรุงเทพฯ อาจต้องใช้เอกสารและการพิจารณาตามระเบียบราชการ

กองทุนหมู่บ้าน : กระบวนการในระดับชุมชน อาจสะดวกและรวดเร็วกว่าสำหรับสมาชิกในพื้นที่

กองทุนผู้สูงอายุ/คนพิการ: ดำเนินการผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (พมจ./กรมผู้สูงอายุ/กรมคนพิการ) อาจมีขั้นตอนเฉพาะ

ธนาคาร/สถาบันการเงิน: กระบวนการมาตรฐาน อาจต้องการหลักประกันหรือเอกสารทางการเงินที่ซับซ้อนกว่า

ประเด็นการแข่งขัน: ความรวดเร็ว ความง่ายในการยื่นขอและอนุมัติ การลดภาระด้านเอกสาร เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการทางการเงิน

๕. บริการสนับสนุนอื่นๆ (Other Support Services):

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน : มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ การตลาด (ตามข้อมูลผลการดำเนินงาน)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : เน้นการฝึกอบรมทักษะ (ส่งเสริมกัน)

หน่วยงานอื่นๆ : อาจมีการสนับสนุนด้านการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือการฝึกอบรมที่แตกต่างกันไป

ประเด็นการแข่งขัน: การให้บริการที่นอกเหนือจากเงินกู้ เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การเชื่อมโยงตลาด สามารถสร้างความแตกต่างและเพิ่มคุณค่าให้กับผู้รับบริการได้

๖. การเข้าถึงและการรับรู้ (Accessibility & Awareness):

การรับรู้ขึ้นอยู่กับการประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางานและหน่วยงานในพื้นที่

กองทุนหมู่บ้าน (VF): เป็นที่รู้จักและเข้าถึงง่ายในระดับชุมชน

กองทุนผู้สูงอายุ/คนพิการ: การรับรู้ในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

ประเด็นการแข่งขัน: ความสามารถในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่องทางการสมัครที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

การประเมินสถานะการแข่งขันในปัจจุบัน (Current Competitive Position Evaluation)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยการแข่งขันข้างต้น สามารถประเมินสถานะการแข่งขันของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้ดังนี้:

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantage):

๑. กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ: การมุ่งเน้นที่ "ผู้รับงานไปทำที่บ้าน" ทำให้กองทุนฯ สามารถออกแบบบริการ และเงื่อนไขที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มนี้ได้ดีกว่าแหล่งทุนทั่วไป

๒. อัตราดอกเบี้ยต่ำ/ปลอดดอกเบี้ย: เป็นจุดแข็งสำคัญเมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์และหนี้นอกระบบ ทำให้เป็นแหล่งทุนที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้มีรายได้น้อย

๓. เงินกู้ที่เหมาะสม (ระดับหนึ่ง): เงินรายบุคคล (สูงสุด ๕๐,๐๐๐ บาท) และรายกลุ่ม (สูงสุด ๓๐๐,๐๐๐ บาท) ถือว่าอยู่ในระดับที่น่าจะเพียงพอสำหรับการเริ่มต้นหรือขยายกิจการขนาดเล็กของผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ และสูงกว่ากองทุนผู้สูงอายุ

๔. บริการสนับสนุนเพิ่มเติม: การมีบริการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและการตลาด (ตามผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๗) เป็นการเพิ่มคุณค่าที่นอกเหนือจากเงินกู้ ซึ่งกองทุนอื่นอาจไม่มี

๕. การบริหารจัดการหนี้ที่ดี: ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๗ ที่มี NPL ๐% แสดงถึงประสิทธิภาพในการคัดกรองและติดตามลูกหนี้ ซึ่งสร้างความน่าเชื่อถือให้กับกองทุนฯ

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenge):

๑. การเข้าถึงและการรับรู้: อาจยังไม่เป็นที่รู้จักกว้างขวางเท่ากองทุนหมู่บ้านฯ ซึ่งมีเครือข่ายในระดับชุมชนที่เข้มแข็งกว่า การเข้าถึงอาจจำกัดอยู่ที่ผู้ที่ทราบข้อมูลผ่านช่องทางของกรมการจัดหางาน

๒. กระบวนการอนุมัติ: การดำเนินการผ่านระบบราชการอาจมีขั้นตอนและใช้เวลามากกว่ากองทุนหมู่บ้านฯ หรือแหล่งทุนนอกระบบ (แม้จะปลอดภัยกว่า)

๓. เงื่อนไขบางประการอาจแข่งขันได้น้อยกว่า: เมื่อเทียบกับกองทุนเฉพาะทางอื่นๆ เช่น กองทุนคนพิการ มีวงเงินกู้สูงกว่าและระยะเวลาปลอดดอกเบี้ยนานกว่า หรือกองทุนผู้สูงอายุที่มีระยะเวลาปลอดดอกเบี้ยนานกว่า

สถานะโดยรวม:

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีตำแหน่งทางการแข่งขันที่ดีในฐานะแหล่งเงินทุนเฉพาะทางสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน จุดแข็งหลักคือการเป็นแหล่งทุนดอกเบี้ยต่ำมากพร้อมบริการสนับสนุนเพิ่มเติม ซึ่งช่วยลดการพึ่งพาหนี้นอกระบบและส่งเสริมอาชีพได้อย่างตรงจุด

อย่างไรก็ตาม กองทุนฯ ยังมีความท้าทายในการแข่งขันกับกองทุนหมู่บ้านฯ ในด้านความสะดวกและการเข้าถึงในระดับชุมชน และอาจเสียเปรียบกองทุนเฉพาะทางอื่นๆ (ผู้สูงอายุ, คนพิการ) ในด้านเงื่อนไขบางประการสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ทับซ้อนกัน

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตและจุดเปลี่ยนสำคัญ

การดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน อยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านรูปแบบการทำงาน เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ การวิเคราะห์แนวโน้มและการระบุจุดเปลี่ยนสำคัญ (Key Turning Points) จะช่วยให้ กองทุนฯ สามารถเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายและคว้าโอกาสในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การระบุแนวโน้มและจุดเปลี่ยนสำคัญ (Identifying Trends and Key Turning Points)

จากการรวบรวมข้อมูลแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง สามารถระบุแนวโน้มและจุดเปลี่ยนสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อกองทุนฯ ได้ดังนี้:

๑. การขยายตัวของ Gig Economy และการทำงานอิสระ (Expansion of Gig Economy & Freelancing):

แนวโน้ม: การจ้างงานในรูปแบบ Gig (งานชั่วคราว, งานตามโปรเจกต์) และการเป็นแรงงานอิสระ (Freelance) มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย โดยได้รับแรงหนุนจากแพลตฟอร์มดิจิทัลและความต้องการความยืดหยุ่นของคนที่ทำงานรุ่นใหม่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจำนวนมากจัดอยู่ในกลุ่มนี้

จุดเปลี่ยนสำคัญ:

การเติบโตถึงจุดอิ่มตัวหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ: การแข่งขันที่สูงขึ้นบนแพลตฟอร์มอาจกดดันรายได้ หรืออาจเกิดแพลตฟอร์มรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนพลวัตการจ้างงาน

การยอมรับอย่างเป็นทางการ: การที่สังคมและองค์กรต่างๆ ยอมรับและปรับตัวเข้ากับการทำงานแบบ Gig มากขึ้น อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านสวัสดิการหรือกฎระเบียบ

๒. การเข้ามาของเทคโนโลยี AI และ Automation (Impact of AI & Automation):

แนวโน้ม: AI และระบบอัตโนมัติมีความสามารถมากขึ้นในการทำงานหลายประเภท รวมถึงงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจทำอยู่ เช่น งานเอกสาร งานฝีมือบางประเภท หรืองานบริการลูกค้าเบื้องต้น ขณะเดียวกัน AI ก็สร้างเครื่องมือใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพหรือสร้างอาชีพใหม่ได้

จุดเปลี่ยนสำคัญ:

AI ทดแทนงานอย่างมีนัยสำคัญ: หาก AI สามารถทำงานบางประเภทที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอยู่ได้ดีกว่าและถูกกว่า อาจทำให้ความต้องการแรงงานกลุ่มนี้ลดลงในบางสาขา

AI กลายเป็นเครื่องมือจำเป็น: หากการใช้ AI กลายเป็นมาตรฐานในการทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่สามารถปรับตัวหรือเข้าถึงเทคโนโลยีได้ อาจเสียเปรียบในการแข่งขัน

การเกิดอาชีพใหม่จาก AI: อาจมีอาชีพใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ AI เกิดขึ้น ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเรียนรู้และปรับตัวไปทำได้

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ (Changes in Legislation & Government Policy):

แนวโน้ม: รัฐบาลไทยมีความพยายามในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานอิสระมากขึ้น เห็นได้จากร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งรวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย

จุดเปลี่ยนสำคัญ:

พ.ร.บ. แรงงานอิสระมีผลบังคับใช้: กฎหมายฉบับใหม่อาจกำหนดนิยาม สิทธิ หน้าที่ และกลไกการสนับสนุนแรงงานอิสระ รวมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบทบาท โครงสร้าง หรือแม้กระทั่งการดำรงอยู่ของกองทุนฯ เดิม (อาจมีการรวมกองทุนหรือปรับเปลี่ยนภารกิจ)

นโยบายส่งเสริมทักษะดิจิทัล/AI: หากรัฐมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้แรงงานอิสระปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ อาจเป็นโอกาสให้กองทุนฯ เข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนด้านเงินทุนเพื่อการเรียนรู้หรือจัดหาเครื่องมือ

การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านสวัสดิการ: การขยายความคุ้มครองประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้ครอบคลุมแรงงานอิสระมากขึ้น อาจส่งผลต่อความต้องการพึ่งพิงเงินกู้จากกองทุนฯ ในบางมิติ

๔. การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคม (Demographic & Social Changes):

แนวโน้ม: สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว และการให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance มากขึ้น อาจส่งผลต่อจำนวนและลักษณะของผู้ที่เลือกทำงานจากที่บ้าน

จุดเปลี่ยนสำคัญ:

ผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดงานอิสระมากขึ้น: อาจเพิ่มความต้องการเงินทุนจากผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งอาจทับซ้อนกับกลุ่มเป้าหมายของกองทุนผู้สูงอายุ

ความต้องการทำงานจากบ้านเพิ่มขึ้นจากกลุ่มคนรุ่นใหม่: อาจขยายฐานผู้ที่สนใจรับงานไปทำที่บ้าน แต่มีความคาดหวังและรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากเดิม การระบุดจุดเปลี่ยนเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และการเตรียมความพร้อมของกองทุนฯ ในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (Potential Impact Analysis)

จุดเปลี่ยนสำคัญที่ระบุไว้ข้างต้นสามารถส่งผลกระทบต่อกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้ในหลายมิติ ดังนี้:

๑. ผลกระทบจากการขยายตัวของ Gig Economy และการทำงานอิสระ:

ผลกระทบเชิงบวก:

เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย: การเติบโตของแรงงานอิสระและผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มอาจขยายฐานผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ต้องการเงินทุนหมุนเวียนหรือลงทุนในอุปกรณ์

เพิ่มความต้องการเงินทุน: ความผันผวนของรายได้ใน Gig Economy อาจทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อเสริมสภาพคล่อง

ผลกระทบเชิงลบ:

การแข่งขันสูงขึ้น: แพลตฟอร์ม Gig อาจมีบริการทางการเงินของตนเอง หรือร่วมมือกับสถาบันการเงินอื่น ทำให้เกิดคู่แข่งในการให้สินเชื่อแก่กลุ่มเป้าหมายเดียวกัน

ความเสี่ยงด้านเครดิตเพิ่มขึ้น: ความไม่แน่นอนของรายได้ใน Gig Economy อาจเพิ่มความเสี่ยงในการผิดนัดชำระหนี้ของลูกหนี้กองทุนฯ

๒. ผลกระทบจากการเข้ามาของเทคโนโลยี AI และ Automation:

ผลกระทบเชิงบวก:

โอกาสในการสนับสนุนทักษะใหม่: กองทุนฯ อาจปรับบทบาทไปสนับสนุนเงินทุนสำหรับการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล/AI หรือการจัดการเครื่องมือ/ซอฟต์แวร์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถปรับตัวและแข่งขันได้

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน: กองทุนฯ อาจนำ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินความเสี่ยง หรือปรับปรุงกระบวนการให้บริการได้

ผลกระทบเชิงลบ:

ลดความต้องการแรงงานบางประเภท: หาก AI ทดแทนงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอยู่ อาจทำให้กลุ่มเป้าหมายของกองทุนฯ ลดลง หรือเปลี่ยนไปสู่กลุ่มที่ต้องการทักษะสูงขึ้น

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล: ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่สามารถเข้าถึงหรือใช้เทคโนโลยีใหม่ได้ อาจถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ทำให้กองทุนฯ ต้องพิจารณามาตรการช่วยเหลือเพิ่มเติม

๓. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ:

ผลกระทบเชิงบวก:

สถานะที่ชัดเจนขึ้น: พ.ร.บ. แรงงานอิสระ อาจช่วยให้การระบุดตัวตนและเข้าถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านง่ายขึ้น และสร้างกรอบการสนับสนุนที่ชัดเจน

โอกาสในการบูรณาการ: กองทุนฯ อาจมีบทบาทสำคัญในกลไกการสนับสนุนภายใต้กฎหมายใหม่ หรือทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลกระทบเชิงลบ/ความท้าทาย:

การปรับโครงสร้างหรือยุบรวม: กฎหมายใหม่อาจนำไปสู่การปรับโครงสร้างกองทุนที่เกี่ยวข้องกับ แร่งงานนอกระบบ รวมถึง อาจมีการรวมกองทุนหรือปรับเปลี่ยนภารกิจ ซึ่งต้องมีการเตรียมพร้อมในการ เปลี่ยนผ่าน

ความซ้ำซ้อนกับสวัสดิการอื่น: หากรัฐขยายสวัสดิการพื้นฐานให้แรงงานอิสระ (เช่น ประกันสังคม) ความจำเป็นในการกักเงินจากกองทุนฯ เพื่อเหตุผลเชิงบางประเภทอาจลดลง

๔. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคม:

ผลกระทบเชิงบวก:

ขยายกลุ่มเป้าหมาย (ผู้สูงอายุ/คนรุ่นใหม่): ความต้องการทำงานจากบ้านที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ และคนรุ่นใหม่ อาจเพิ่มจำนวนผู้ที่สนใจใช้บริการกองทุนฯ

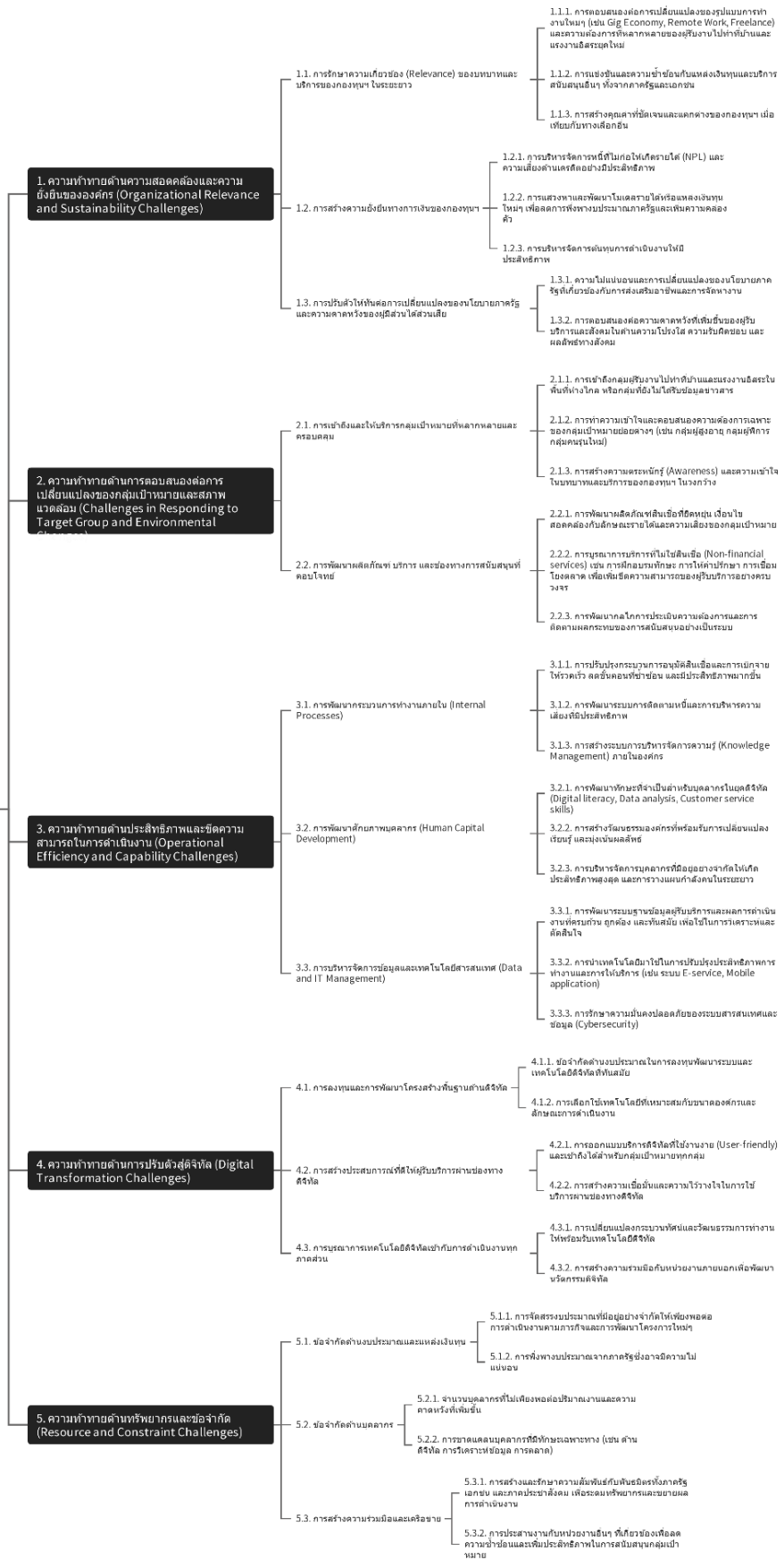
ผลกระทบเชิงลบ/ความท้าทาย:

ความต้องการที่หลากหลายขึ้น: กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายขึ้น (ต่างวัย ต่างทักษะ) อาจต้องการ รูปแบบการสนับสนุน วงเงิน หรือเงื่อนไขที่แตกต่างกัน กองทุนฯ ต้องมีความยืดหยุ่นในการตอบสนอง

การแข่งขันกับกองทุนเฉพาะทาง: การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่ทำงานจากบ้าน อาจทำให้เกิดการแข่งขัน หรือความทับซ้อนกับกองทุนผู้สูงอายุมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ผลกระทบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า กองทุนฯ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งในเชิงนโยบาย การให้บริการ และการพัฒนาศักยภาพ ของกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์โจทย์ปัญหาเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ของกองทุนเพื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านจะปรับตัวและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้สามารถสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานอิสระได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งถึง และยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน สภาพแวดล้อมดิจิทัล นโยบายภาครัฐ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร?



ประเด็นปัญหาที่สำคัญ : กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านจะปรับตัวและพัฒนา รูปแบบการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้สามารถสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง และยั่งยืน ท่ามกลางการสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นโยบายภาครัฐ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร

๑. ความท้าทายด้านความสอดคล้องและความยั่งยืนขององค์กร (Organizational Relevance and Sustainability Challenges)

ความท้าทายนี้เกี่ยวข้องกับการรักษาบทบาทและความสำคัญของกองทุนฯ ในระยะยาว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย:

๑.๑. การรักษาความเกี่ยวข้อง (Relevance) ของบทบาทและบริการของกองทุนฯ ในระยะยาว

๑.๑.๑. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ (เช่น Gig Economy, Remote Work, Freelance) และความต้องการที่หลากหลายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑.๑.๒. การแข่งขันและความซ้ำซ้อนกับแหล่งเงินทุนและบริการสนับสนุนอื่น ๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน

๑.๑.๓. การสร้างคุณค่าที่ชัดเจนและแตกต่างของกองทุนฯ เมื่อเทียบกับทางเลือกอื่น

๑.๒. การสร้างความยั่งยืนทางการเงินของกองทุนฯ:

๑.๒.๑. การบริหารจัดการหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) และความเสี่ยงด้านเครดิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๒. การแสวงหาและพัฒนาโมเดลรายได้หรือแหล่งเงินทุนใหม่ๆ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐและเพิ่มความคล่องตัว

๑.๒.๓. การบริหารจัดการต้นทุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓. การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:

๑.๓.๑. ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและการจัดหางาน

๑.๓.๒. การตอบสนองต่อความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการและสังคมในด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และผลลัพธ์ทางสังคม

๒. ความท้าทายด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อม (Challenges in Responding to Target Group and Environmental Changes)

ความท้าทายนี้เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและให้บริการกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายและมีความต้องการที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย:

๒.๑. การเข้าถึงและให้บริการกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุม:

๒.๑.๑. การเข้าถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานอิสระในพื้นที่ห่างไกล หรือกลุ่มที่ยังไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร

๒.๑.๒. การทำความเข้าใจและตอบสนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายย่อยต่างๆ (เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มคนรุ่นใหม่)

๒.๑.๓. การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) และความเข้าใจในบทบาทและบริการของกองทุนฯ ในวงกว้าง

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

๒.๒. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และช่องทางการสนับสนุนที่ตอบโจทย์:

๒.๒.๑. การพัฒนาผลิตภัณฑ์สินเชื่อที่ยืดหยุ่น เงื่อนไขสอดคล้องกับลักษณะรายได้ และความเสี่ยงของกลุ่มเป้าหมาย

๒.๒.๒. การบูรณาการบริการที่ไม่ใช่สินเชื่อ (Non-financial services) เช่น การฝึกอบรมทักษะ การให้คำปรึกษา การเชื่อมโยงตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้รับบริการอย่างครบวงจร

๒.๒.๓. การพัฒนากลไกการประเมินความต้องการและการติดตามผลกระทบของการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

๓. ความท้าทายด้านประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงาน (Operational Efficiency and Capability Challenges)

ความท้าทายนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดความสามารถภายในองค์กร เพื่อรองรับการดำเนินงานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย:

๓.๑. การพัฒนากระบวนการทำงานภายใน (Internal Processes):

๓.๑.๑. การปรับปรุงกระบวนการอนุมัติสินเชื่อและการเบิกจ่ายให้รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๑.๒. การพัฒนาระบบการติดตามหนี้และการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓. การสร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ภายในองค์กร

๓.๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Capital Development):

๓.๒.๑. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในยุคดิจิทัล (Digital literacy, Data analysis, Customer service skills)

๓.๒.๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ และมุ่งเน้นผลลัพธ์

๓.๒.๓. การบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการวางแผนกำลังคนในระยะยาว

๓.๓. การบริหารจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Data and IT Management):

๓.๓.๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการและผลการดำเนินงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

๓.๓.๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการ (เช่น ระบบ E-service, Mobile application)

๓.๓.๓. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและข้อมูล (Cybersecurity)

๔. ความท้าทายด้านการปรับตัวสู่ดิจิทัล (Digital Transformation Challenges)

ความท้าทายนี้เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย:

๔.๑. การลงทุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล:

๔.๑.๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการลงทุนพัฒนาระบบและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

ทันสมัย

๔.๑.๒. การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับขนาดองค์กรและลักษณะการดำเนินงาน

ดำเนินงาน

๔.๒. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้ผู้รับบริการผ่านช่องทางดิจิทัล:

๔.๒.๑. การออกแบบบริการดิจิทัลที่ใช้งานง่าย (User-friendly) และเข้าถึงได้

สำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

๔.๒.๒. การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการใช้บริการผ่านช่องทางดิจิทัล

๔.๓. การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการดำเนินงานทุกภาคส่วน:

๔.๓.๑. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมการทำงานให้พร้อมรับ

เทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๓.๒. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล

๕. ความท้าทายด้านทรัพยากรและข้อจำกัด (Resource and Constraint Challenges)

ความท้าทายนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร ประกอบด้วย:

๕.๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและแหล่งเงินทุน:

๕.๑.๑. การจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจและการพัฒนาโครงการใหม่ๆ

๕.๑.๒. การพึ่งพางบประมาณจากภาครัฐซึ่งอาจมีความไม่แน่นอน

๕.๒. ข้อจำกัดด้านบุคลากร:

๕.๒.๑. จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้น

๕.๒.๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง (เช่น ด้านกฎหมาย ด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ ข้อมูลสินเชื่อ)

๕.๓. การสร้างความร่วมมือและเครือข่าย:

๕.๓.๑. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์แก่นของความท้าทาย (The Crux) ของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการวิเคราะห์ความท้าทาย ๕ ด้านของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยใช้กรอบแนวคิด ๖Cs (Company, Customers & Stakeholders, Competitive environment, Compliance, Change, Challenges & Advantage) สามารถระบุแก่นของความท้าทาย (The Crux) ในแต่ละด้านได้ดังนี้:

๑. แก่นของความท้าทายด้านความสอดคล้องและความยั่งยืนขององค์กร

The Crux: การปรับเปลี่ยนการบริการให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยยังคงรักษาความยั่งยืนทางการเงิน

การวิเคราะห์:

กองทุนฯ : มีพันธกิจในการสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

Customers & Stakeholders: กลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงพฤติกรรมและความต้องการ โดยเฉพาะการเติบโตของ Gig Economy และ Freelance

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน (Competitive environment) : มีแหล่งเงินทุนและบริการสนับสนุนอื่นๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชนที่อาจทับซ้อนหรือแข่งขันกับบริการของกองทุนฯ

การเปลี่ยนแปลง : การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานและเทคโนโลยีดิจิทัลดิจิทัล ทำให้เกิดความท้าทายต่อรูปแบบการดำเนินงานแบบเดิม

แก่นของความท้าทายนี้เป็นจุดสำคัญที่จะกำหนดความอยู่รอดและความเกี่ยวข้อง (Relevance) ของกองทุนฯ ในระยะยาว หากไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกองทุนฯ อาจทำให้ไม่สามารถบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แก่นของความท้าทายด้านประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงาน

The Crux : การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงและการทำงานในรูปแบบใหม่

การวิเคราะห์:

: กระบวนการทำงานปัจจุบันของกองทุนฯ มีความซับซ้อนและใช้เวลานาน ขณะที่บุคลากรยังขาดทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

Customers & Stakeholders: ผู้รับบริการคาดหวังความรวดเร็วและความสะดวกในการรับบริการมากขึ้น

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน (Competitive environment) : องค์กรอื่นๆ เริ่มปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

Change: การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานกำลังสร้างความท้าทายต่อกระบวนการทำงานและทักษะของบุคลากรแบบเดิม

แก่นของความท้าทายนี้เป็นจุดสำคัญที่จะกำหนดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการของกองทุนฯ การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะช่วยให้กองทุนฯ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. แก่นของความท้าทายด้านการปรับตัวสู่ดิจิทัล

The Cruc: การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับทุกมิติของการดำเนินงาน ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

การวิเคราะห์:

: กองทุนฯ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรในการพัฒนาด้านดิจิทัล

Customers & Stakeholders: กลุ่มเป้าหมายมีความคาดหวังในการใช้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน (Competitive environment) : องค์กรอื่นๆ เริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการและการดำเนินงานอย่างกว้างขวาง

Change: การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้การปรับตัวเป็นเรื่องที่ท้าทาย

แก่นของความท้าทายนี้เป็นจุดสำคัญที่จะกำหนดความสามารถในการปรับตัวสู่ดิจิทัลของกองทุนฯ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้กองทุนฯ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการ รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้รับบริการ

๔. แก่นของความท้าทายด้านทรัพยากรและข้อจำกัด

The Cruc: การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการกองทุนฯ

การวิเคราะห์:

กองทุนฯ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

Customers & Stakeholders: กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการที่หลากหลายและซับซ้อน ซึ่งกองทุนฯ อาจไม่สามารถตอบสนองได้ทั้งหมดด้วยทรัพยากรที่มีอยู่

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน (Competitive environment) : องค์กรอื่นๆ เริ่มสร้างความร่วมมือและเครือข่ายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทรัพยากรในการดำเนินงาน

Change: การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทำให้จำเป็นต้องมีทรัพยากรและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายมากขึ้น

แก่นของความท้าทายนี้เป็นจุดสำคัญที่จะกำหนดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยให้กองทุนฯ สามารถเข้าถึงทรัพยากรและความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและการให้บริการ รวมถึงแนวทางการจัดการกับแก่นของความท้าทาย (The Cruc) ของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จากการวิเคราะห์แก่นของความท้าทาย (The Crux) ทั้ง ๔ ด้านของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ขอเสนอแนวทางการจัดการที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ดังนี้:

๑. แนวทางการจัดการกับแก่นของความท้าทายด้านความสอดคล้องและความยั่งยืนขององค์กร

The Crux: การปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยยังคงรักษาความยั่งยืนทางการเงิน

แนวทางการจัดการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ:

๑. การพัฒนาการให้บริการสินเชื่อบริการที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมาย เช่น กรณีที่มีการชำระหนี้ตรงตามกำหนด อาจเป็นการปลอดดอกเบี้ยในระยะเวลาที่กำหนด

พัฒนาระบบการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่มีรูปแบบรายได้ไม่แน่นอน โดยการลด

เพื่อลดความเสี่ยง เช่น ผู้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุ อาจมีการเสนอให้ตรวจสอบสุขภาพสำหรับผู้กู้ที่มีอายุมากกว่า ๗๐ ปี ขึ้นไป

๒. การสร้างความแตกต่างและจุดเด่นของกองทุนฯ เมื่อเทียบกับแหล่งเงินทุนอื่น

วิเคราะห์จุดแข็งและข้อได้เปรียบของกองทุนฯ เมื่อเทียบกับแหล่งเงินทุนอื่นๆ

กำหนดตำแหน่งทางการตลาด (Market Positioning) ที่ชัดเจนและแตกต่าง โดยการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการกองทุนฯ

สื่อสารจุดเด่นและคุณค่าของกองทุนฯ ให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้อย่างทั่วถึง มีช่องทางที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์

๓. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทางการเงิน

ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาบริการที่สร้างรายได้นอกเหนือจากดอกเบี้ยเงินกู้ เช่น ลดภาษีให้กับผู้ที่มีการบริจาค หรือการขอเงินสนับสนุนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พัฒนาความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยการให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนในกิจการของรัฐในรูปแบบ (Public Private Partnership: PPP) เช่น การมี Platform กลางในการยื่นกู้สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการหนี้และการติดตามหนี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดหนี้เสียหรือหนี้สูญ

๒. แนวทางการจัดการกับแก่นของความท้าทายด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อม

The Crux: การพัฒนาบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะการบูรณาการบริการทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน

แนวทางการจัดการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ:

๑. การพัฒนาบริการแบบบูรณาการร่วมกับภาคเอกชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เช่น อบรมออกแบบผลิตภัณฑ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการตลาด

๒.การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ

สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาความรู้ที่จำเป็นให้กับผู้รับงานไป ทำที่บ้าน

จัดทำฐานข้อมูลบริการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วน

๓.การพัฒนากระบวนการรับฟังเสียงของผู้รับบริการอย่างเป็นระบบ

จัดตั้งช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

จัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ

นำข้อมูลจากผู้รับบริการมาวิเคราะห์และพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง

๓. แนวทางการจัดการกับแก่นของความท้าทายด้านประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงาน

The Crux: การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงและการทำงานในรูปแบบใหม่

แนวทางการจัดการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ:

๑.การปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้แนวคิด Lean Process ลดกระบวนการที่ไม่จำเป็น โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

วิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานสำคัญ โดยเฉพาะกระบวนการอนุมัติสินเชื่อและการเบิกจ่าย ให้กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

พัฒนาระบบการติดตามสถานะการดำเนินงานแบบ Real-time เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถติดตามและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่

๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการขององค์กร

พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นทักษะสำคัญในยุคดิจิทัล เช่น Digital literacy, Data analysis, Customer service skills

สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

๓.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

ส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เช่น การเปิดรับความคิดใหม่ การกล้าทดลอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด

ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมภายในองค์กร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

สร้างระบบการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน

๔. แนวทางการจัดการกับแก่นของความท้าทายด้านการปรับตัวสู่ดิจิทัล

The Cruc: การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับทุกมิติของการดำเนินงาน ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

แนวทางการจัดการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ:

๑. การพัฒนาแผนการปรับตัวสู่ดิจิทัลที่มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน

วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของระบบและเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและการให้บริการ

พัฒนาแผนการปรับตัวสู่ดิจิทัลที่แบ่งเป็นระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนในแต่ละระยะ

๒. การใช้เทคโนโลยีที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

เลือกใช้เทคโนโลยีที่มีความคุ้มค่าและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

พิจารณาการใช้บริการคลาวด์ (Cloud Services) และซอฟต์แวร์แบบ SaaS (Software as a Service) เพื่อลดต้นทุนการลงทุนและการบำรุงรักษา

๓. การสร้างความร่วมมือด้านดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก

แสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาระบบและเทคโนโลยีดิจิทัล

พิจารณาการใช้บริการจากผู้ให้บริการภายนอก (Outsourcing) สำหรับงานด้านเทคโนโลยีที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ

เข้าร่วมโครงการสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

ดังนั้น แนวทางการจัดการทั้งหมดนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยต้องคำนึงถึงบริบทและข้อจำกัดของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน การนำแนวทางเหล่านี้ไปปฏิบัติควรมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน รวมถึงการพัฒนาแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะ ๓ ปี ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการหลักของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการจัดการกับแก่นของความท้าทาย (The Crux) ทั้ง ๕ ด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กองทุนฯ สามารถปรับตัวและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน สภาพแวดล้อมดิจิทัล นโยบายภาครัฐ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร แผนนี้ครอบคลุมระยะเวลา ๕ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Vision Statement)

“บุคลากรกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสมรรถนะสูง และมีศักยภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี”

คำนิยามศัพท์ในวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์ และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ อาทิ บุคลากรต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น นอกจากนี้ ยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ ประกอบด้วย ๑) หลักคุณธรรม ๒) หลักนิติธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

สมรรถนะของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากร เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ มีสมรรถนะสูง”

๓.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ วัตถุประสงค์ (Objective)

บุคลากรกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (Strategic Issues)

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

๓.๕ เป้าหมายหลัก (Super ordinate Goals)

“การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานของกองทุนฯ อย่างเต็มศักยภาพ”

๓.๖ เป้าหมาย (Strategic Goals) ตามแผนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

CSF1 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพ

CSF2 พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกองทุนฯ

มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผล

CSF3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

CSF4 สร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อ

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต

CSF5 ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

๓.๗ ผลผลิตและผลลัพธ์ของกองทุน

ผลผลิต

“บุคลากรกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี”

ผลลัพธ์

“บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข”

ภาพที่ ๓ - ๒ ฟังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
 กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กับแผนระดับที่ ๑ - ๓ ที่เกี่ยวข้อง



๓.๒ แผนปฏิบัติการระยะยาว

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการระยะยาว เรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑) เป้าหมาย

- CSF1 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ
- CSF2 พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกองทุนฯ
- CSF3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) แนวทางการพัฒนา

- S1) บริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ
- S2) พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการระยะยาวที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปีบัญชี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K1) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๕	๕	๕	๕	๕
K2) ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๕	๕	๕	๕	๕
K3) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๕	๕	๕	๕
K4) ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงฯ การประเมินผลของบุคลากร	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕
K5) ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการระยะยาว เรื่อง การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

๑) เป้าหมาย

CSF4 สร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบ

CSF5 ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจ

ในองค์กร

๒) แนวทางการพัฒนา

S2) พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

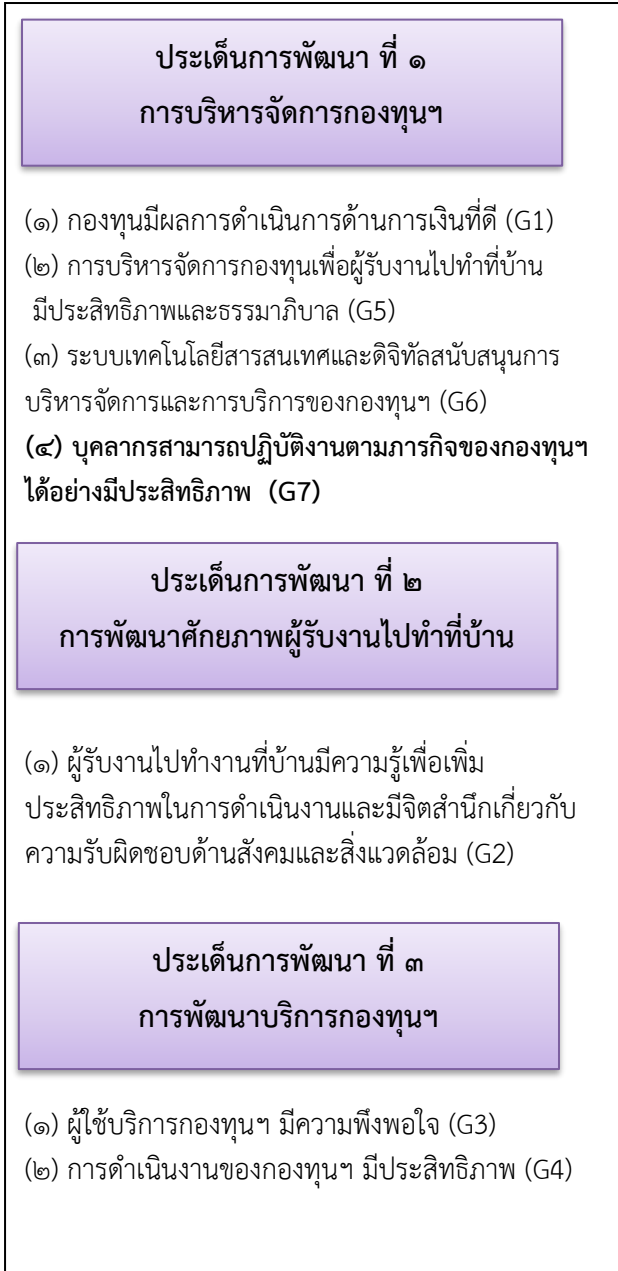
S3) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

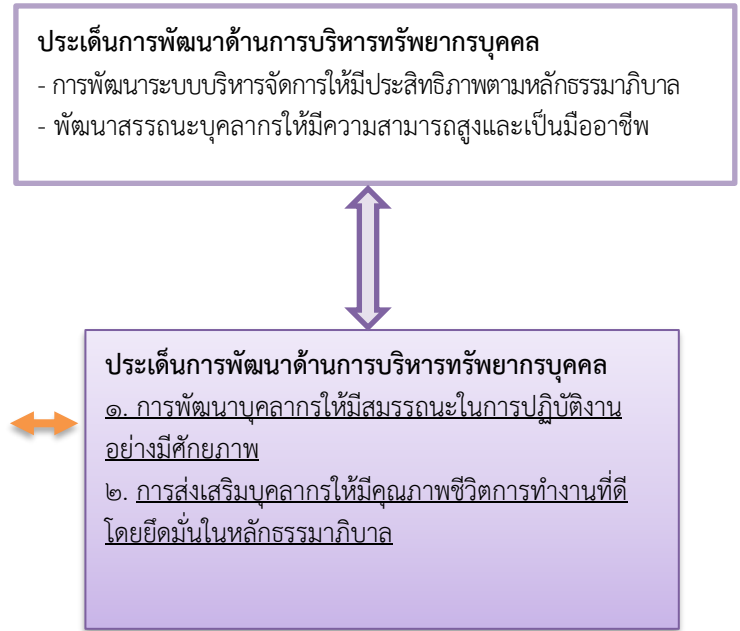
ตารางที่ ๓ - ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการระยะยาวที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปีบัญชี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K6) ร้อยละความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรต่อกองทุนฯ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
K7) ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	๕	๕	๕	๕	๕
K8) จำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามที่กำหนด	๑	๑	๑	๑	๑

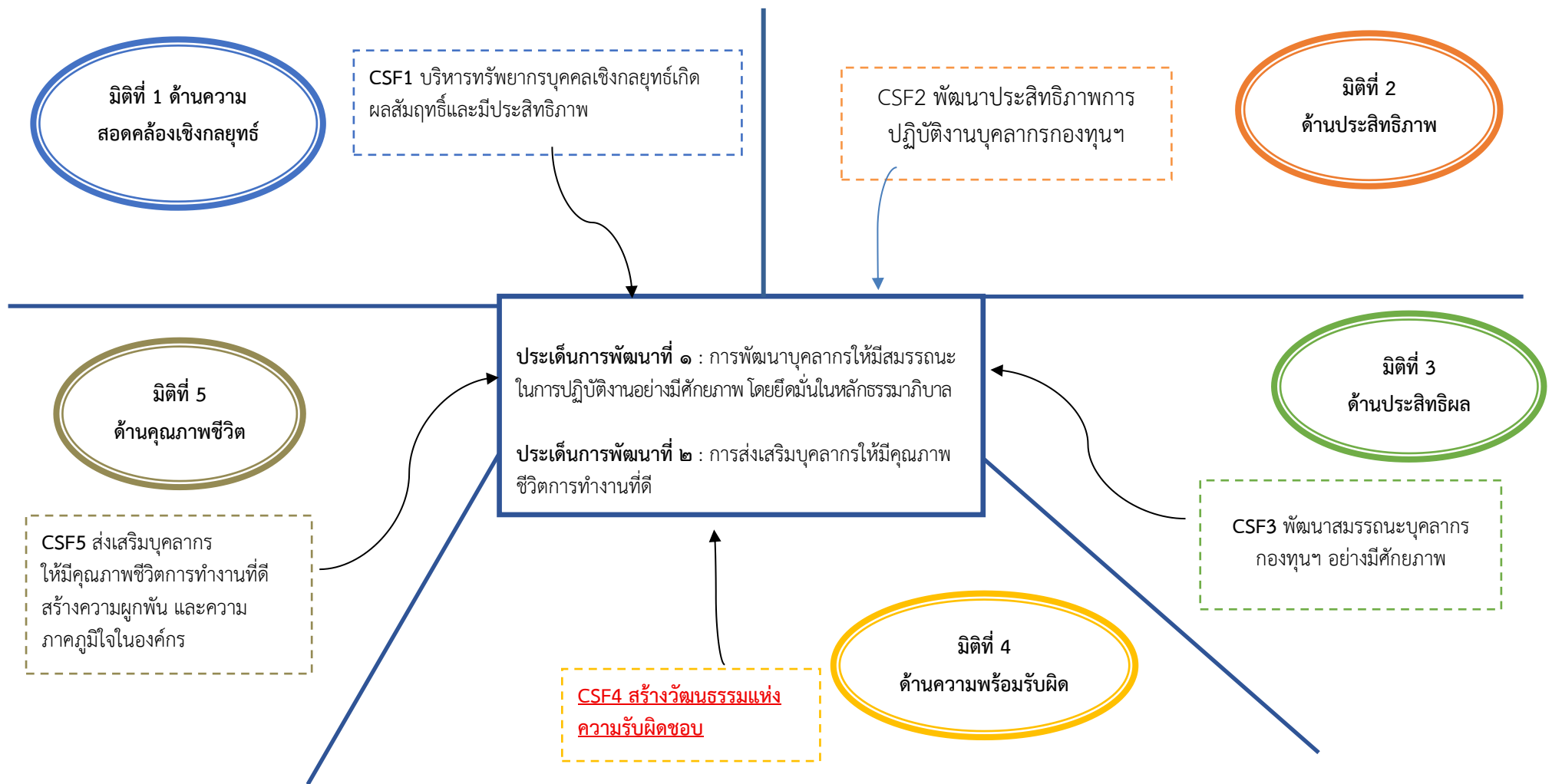
แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระยะยาว
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)



ภาพที่ ๓ - ๒ ภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระยะยาว แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)



ภาพที่ ๓ - ๒ ภาพแสดงแผนที่ยุทธศาสตร์ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

ตารางที่ ๓ - ๔ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา
ในแต่ละประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา
<p>ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ CSF1 บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>K1) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน/ ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙</p>	<p>S1) บริหารทรัพยากรบุคคลตาม แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p>
		<p>K2) ระดับความสำเร็จในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ</p>	

ตารางที่ ๓ - ๔ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา
ในแต่ละประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา
ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล	มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพ CSF2 พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรกองทุนฯ	K4) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	S2) พัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน
		K5) ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	
		K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ทักษะบุคลากรให้มีศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	

ตารางที่ ๓ - ๔ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา
ในแต่ละประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา
<p>ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผล CSF3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ อย่างมีศักยภาพ</p>	<p>K3) ร้อยละบุคลากรกองทุนที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินผลตามบันทึก ข้อตกลงฯ</p>	<p>S2) พัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ ๓ - ๔ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา
ในแต่ละประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา
ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี	มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSF4 สร้างวัฒนธรรมแห่งความ รับผิดชอบ	K8) ระดับความสำเร็จของการเข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามที่กำหนด	S3) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
	มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต CSF5 ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี สร้างความผูกพันและ ความภาคภูมิใจในองค์กร	K7) ระดับความสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจและความ ผูกพันในการปฏิบัติงาน	S4) พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี

แผนนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

ตารางที่ ๕ - ๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ (ฉบับทบทวน)

เป้าหมาย (Goals)	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก (KPIs)	ข้อมูลฐาน (Baseline Data)	ค่าเป้าหมายรายปี (Target)					แนวทางการ พัฒนา (Strategies)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์									
CSF1 บริหาร ทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์ เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ	K1) ระดับความสำเร็จใน การบริหารทรัพยากร บุคคลตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	S1) บริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ทบทวนและจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กองทุนเพื่อ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐
	K2) ระดับความสำเร็จใน การบริหารทรัพยากร บุคคลตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		กิจกรรมการกำกับติดตามการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ตารางที่ ๕ - ๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ (ฉบับทบทวน) (ต่อ)

เป้าหมาย (Goals)	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก (KPIs)	ข้อมูลฐาน (Baseline Data)	ค่าเป้าหมายรายปี (Target)					แนวทางการพัฒนา (Strategies)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล									
CSF2 พัฒนา ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร กองทุนฯ	K3) ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	S2) การพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะและทักษะอาชีพ	กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ และทักษะเพื่อปฏิบัติงาน
	K4) ร้อยละของบุคลากร กองทุนที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กองทุนฯ ตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)
	K5) ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาทักษะบุคลากร ให้มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		กิจกรรมพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้าง ความตระหนักรู้เกี่ยวกับ กฎหมายความมั่นคง ปลอดภัยด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล

ตารางที่ ๕ - ๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ (ฉบับทบทวน) (ต่อ)

เป้าหมาย (Goals)	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก (KPIs)	ข้อมูลฐาน (Baseline Data)	ค่าเป้าหมายรายปี (Target)					แนวทางการพัฒนา (Strategies)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล									
CSF3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ อย่างมีศักยภาพ	K6) ร้อยละบุคลากรกองทุนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงฯ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	S3) พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน (PMS)
มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
CSF4 สร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อ	K7) ระดับความสำเร็จของการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามที่กำหนด	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	S4) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ

ตารางที่ ๕ - ๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ (ฉบับทบทวน) (ต่อ)

เป้าหมาย (Goals)	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก (KPIs)	ข้อมูลฐาน (Baseline Data)	ค่าเป้าหมายรายปี (Target)					แนวทางการพัฒนา (Strategies)	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน									
CSF5 ส่งเสริมบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดี สร้างความ ผูกพันและความ ภาคภูมิใจในองค์กร	K8) ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างแรงจูงใจและ ความผูกพันในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	S5) พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	กิจกรรมการเพิ่มทักษะการ สร้างสมดุลชีวิตกับการ ทำงาน กิจกรรมประกวด สื่อสร้างสรรค์ ประชาสัมพันธ์กองทุนฯ

ส่วนที่ ๔

การนำแผนปฏิบัติการระยะยาวไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๔.๑ การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านระยะยาวไปสู่การปฏิบัติ

๔.๑.๑ การเตรียมความพร้อมองค์กร

การนำแผนปฏิบัติการระยะยาวไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมขององค์กรอย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในทุกๆระดับขององค์กร กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิกหรือวิดีโอสั้นๆ จะช่วยให้การสื่อสารสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการนำไปปฏิบัติ จะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนร่วมกัน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมองค์กร กองทุนฯ ควรดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap Analysis) เพื่อระบุทักษะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ และนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการประเมินความเสี่ยง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จะช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากการพัฒนาบุคลากรแล้ว การปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการก็มีความสำคัญไม่น้อย กองทุนฯ ควรทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้แนวคิด Lean Process จะช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ จะช่วยให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๑.๒ การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

การแปลงแผนปฏิบัติการระยะยาวสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มต้นจากการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว กองทุนฯ ควรกำหนดเป้าหมายประจำปีให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว โดยใช้หลักการ SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) เพื่อให้เป้าหมายมีความชัดเจน วัดผลได้ บรรลุผลได้จริง มีความสอดคล้องกับภารกิจ และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของโครงการโดยพิจารณาจากผลกระทบต่อเป้าหมาย ความเร่งด่วน และความพร้อมของทรัพยากร จะช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับแต่ละโครงการและกิจกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้รับผิดชอบควรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เหมาะสมกับ

โครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ นอกจากนี้ การจัดทำปฏิทินการดำเนินงานที่ระบุรอบเวลาและขั้นตอนสำคัญ (Milestones) ของแต่ละโครงการ จะช่วยให้การติดตามและควบคุมการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ กองทุนฯ ควรจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ การวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลควรคำนึงถึงทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นสำหรับแต่ละโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานพันธมิตรจะช่วยเพิ่มทรัพยากรในการดำเนินงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง

การสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ กองทุนฯ ควรจัดทำแผนการสื่อสารที่ครอบคลุมทั้งการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การกำหนดกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

๔.๑.๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การนำแผนปฏิบัติการระยะยาวไปสู่การปฏิบัติมักจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานสำคัญ กองทุนฯ ควรส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่และการทดลอง รวมถึงการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร

การจัดการความเสี่ยงและอุปสรรคเป็นอีกมิติหนึ่งของการบริหารการเปลี่ยนแปลง กองทุนฯ ควรดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนปฏิบัติการ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่ระบุมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างชัดเจน การติดตามและประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถปรับแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

การสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง กองทุนฯ ควรพัฒนาระบบและกลไกที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับหน่วยงานพันธมิตร และพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาว การสร้างความยั่งยืนจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อกลุ่มเป้าหมายและสังคมโดยรวม

๔.๒ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

๔.๒.๑ การออกแบบระบบการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การออกแบบระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากการกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน กองทุนฯ ควรกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (ฉบับบทวน)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของการติดตามและประเมินผลให้ชัดเจน ระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ และกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับแต่ละตัวชี้วัด นอกจากนี้ การกำหนดความถี่และช่วงเวลาในการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสมจะช่วยให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่

การพัฒนาเครื่องมือและระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการติดตามและประเมินผลเป็นอีกปัจจัยสำคัญ กองทุนฯ ควรพัฒนาแบบฟอร์มและเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความชัดเจน ใช้งานง่าย และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างครบถ้วน การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการจัดเก็บ ประมวลผล และรายงานผลข้อมูลจะช่วยให้การติดตามและประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว การจัดทำแดชบอร์ด (Dashboard) สำหรับการติดตามความก้าวหน้าแบบ Real-time จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามความก้าวหน้าและตัดสินใจได้อย่างทันที่

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ระบบการติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ กองทุนฯ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้เครื่องมือสำหรับการติดตามและประเมินผล และสร้างเครือข่ายผู้รับผิดชอบด้านการติดตามและประเมินผลในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกัน

๔.๒.๒ การดำเนินการติดตามและประเมินผล

การดำเนินการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้า (Monitoring) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ (Evaluation) การติดตามความก้าวหน้าเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ กองทุนฯ ควรติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเป็นรายเดือนและรายไตรมาส เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และระบุปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน การจัดประชุมทบทวนความก้าวหน้าเป็นประจำทุกเดือนหรือทุกไตรมาสจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่

การประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเป็นระยะเพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ กองทุนฯ ควรประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป็นรายปี วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และประเมินผลกระทบของการดำเนินงานต่อกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดทำรายงานการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts) จะช่วยให้เห็นภาพรวมของผลการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต

การทบทวนและปรับปรุงแผนเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กองทุนฯ ควรทบทวนแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปีโดยใช้ผลการติดตามและประเมินผล ปรับปรุงเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบจากการติดตามและประเมินผล การทบทวนและปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้แผนปฏิบัติการมีความทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป

๔.๒.๓ การรายงานผลและการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน

การรายงานผลเป็นกระบวนการสำคัญในการสื่อสารผลการดำเนินงานและความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กองทุนฯ ควรจัดทำรายงานความก้าวหน้าเป็นรายเดือนและรายไตร

มาสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานประจำปีที่สรุปผลการดำเนินงานและความสำเร็จตามเป้าหมาย และนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงง่ายจะช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบผลการดำเนินงานและความสำเร็จของกองทุนฯ

การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กองทุนฯ ควรนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ใช้ผลการประเมินในการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณในปีถัดไป และแลกเปลี่ยนบทเรียนและแนวปฏิบัติที่ดีจากผลการดำเนินงาน การพัฒนานวัตกรรมและแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงานบนพื้นฐานของผลการประเมินจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การสร้างการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง กองทุนฯ ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและแนวทางการปรับปรุง และสร้างกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลในการติดตามและประเมินผล การสร้างการมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผลการประเมินมีมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๔.๓.๑ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนระดับต่างๆ

การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนระดับต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กองทุนฯ ควรเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะยาวกับแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน โดยแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการระยะยาวได้อย่างไร การสร้างความสอดคล้องระหว่างแผนหลัก แผนบุคลากร และแผนดิจิทัลจะช่วยให้การดำเนินงานในทุกมิติสนับสนุนซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กรเป็นอีกมิติหนึ่งของการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนระดับต่างๆ กองทุนฯ ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร และแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกัน การบูรณาการการดำเนินงานจะช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และสร้างผลกระทบที่กว้างขวางและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๔.๓.๒ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการดำเนินงาน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการดำเนินงานเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล กองทุนฯ ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและประเมินผลแบบ Real-time เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่างๆ จะช่วยให้มีข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยสำหรับการตัดสินใจและการวางแผน

การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการดำเนินงาน กองทุนฯ ควรใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม รูปแบบ และความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล

ยังช่วยในการคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบในอนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

๔.๓.๓ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน กองทุนฯ ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กองทุนฯ ควรพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ บทเรียน และแนวปฏิบัติที่ดีจากการดำเนินงาน ระบบการจัดการความรู้จะช่วยให้ความรู้และประสบการณ์ไม่สูญหายไปเมื่อบุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

๔.๓.๔ การสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วม

การสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนฯ ควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ และช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่ม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความเข้าใจ การยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วม กองทุนฯ ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมจะช่วยให้การดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนและความร่วมมือในการดำเนินงาน

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นอีกมิติหนึ่งของการสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วม กองทุนฯ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับหน่วยงานพันธมิตรและชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากร และร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและทรัพยากรในการดำเนินงาน และสร้างผลกระทบที่กว้างขวางและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๔.๓.๕ การจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่นและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนฯ ควรพัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงาน ทั้งด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ระบบการจัดการความเสี่ยงควรประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง และการติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง การสร้างความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการปรับแผนและการดำเนินงาน

เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง กองทุนฯ ควรออกแบบแผนปฏิบัติการและกระบวนการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การทบทวนและปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้แผนมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙
ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗๐ (ฉบับทบทวน)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF1 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K1) ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

แนวทางการพัฒนา : S1) บริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๖๘			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙							งบประมาณ (บาท)	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.
๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ - ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลฯ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการฯ ปีบัญชี ๒๕๗๐	เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	ผลผลิต - ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ← →													-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๖๘			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙								งบประมาณ	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.	
<ul style="list-style-type: none"> - ประสานงานจัดหาวิทยากร/สถานที่จัดอบรม - ขออนุมัติโครงการฯ - ดำเนินโครงการเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนฯ และปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ตามข้อเสนอแนะของที่ประชุม - นำเสนอแผนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อแผนฯ - ปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและสั่งแผนให้กรมบัญชีกลาง - จัดส่งให้กรมบัญชีกลาง 		<p>(สั่งให้กรมบัญชีกลางอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี ๒๕๗๐)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนปฏิบัติการปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลฯ ระยะยาว ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 				←	→									-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF1 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K2) ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

แนวทางการพัฒนา : S1) บริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๖๘		ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙										งบประมาณ	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.				
๒. กิจกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี - ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - กำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนฯ - สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ	เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ กองทุนฯ สามารถดำเนินงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	↔													-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ	
				←														↔

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF2 พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกองทุนฯ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K3) ร้อยละบุคลากรกองทุนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงฯ

แนวทางการพัฒนา : S2) พัฒนาคำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๖๘			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙									งบประมาณ	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.		
๑.กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะและทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน -สำรวจ/ประเมินความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรเป็นรายบุคคล - เข้ารับการอบรมพัฒนา - สรุปรายงานการเข้ารับการพัฒนา	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะตามความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนที่ได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	←→												-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF2 พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกองทุนฯ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K4) ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

แนวทางการพัฒนา : S2) พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๘			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙							งบประมาณ	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.
๑.กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - สำรอง/ประเมินความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรเป็นรายบุคคล - พิจารณาจัดทำแผนการอบรมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ เข้าร่วมอบรม - จัดทำผลการประเมินสรุบนะรายบุคคล - บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนตามแผนพัฒนารายบุคคล	ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างน้อยจำนวน ๑ หลักสูตร ผลลัพธ์ สามารถนำความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในสายงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้	←		→										-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนฯ อย่างมีศักยภาพ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K6) ร้อยละบุคลากรกองทุนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงฯ

แนวทางการพัฒนา : S3) พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๖๘			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙							งบประมาณ	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.
<p>กิจกรรมระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)</p> <p>- ทบทวนระบบการวัดและการประเมินผลของกองทุนฯ</p> <p>- จัดให้มีการประเมินผลผู้บริหาร โดยการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method) ดังนี้</p> <p>๑) จากอธิบดีถ่ายทอดถ่ายทอดต่อผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ</p> <p>๒) จากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำถ่ายทอดต่อหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ ๓) จากหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p>	<p>เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญช่วยชี้วัดความสำเร็จในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองทุนฯ</p>	<p>ผลผลิต</p> <p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบการวัดและการประเมินผลของบุคลากรกองทุนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>บุคลากรปฏิบัติงานกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามภารกิจของกองทุนฯ ที่เป็นระบบและมีความเป็นธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	←		→			←	→						-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF4 สร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K7) ระดับความสำเร็จของการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามที่กำหนด

แนวทางการพัฒนา : S4) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๖๘			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙								งบประมาณ	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.
กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรกองทุนฯ - กำหนดกิจกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม และ จริยธรรม - แจงบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม - เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรมและจริยธรรม - ประเมินผลความพึงพอใจ - สรุปผลดำเนินงาน	เพื่อสร้างบุคลากรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม ในองค์กร	ผลผลิต ระดับความสำเร็จ การเข้าร่วม กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามที่ กำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรมีความ ยึดมั่นในความ ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม	←→												-	งานนโยบาย และแผน กองทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เป้าหมาย : CSF5 ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : K8) ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา : S5) พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	ปี ๒๕๗๐			ระยะเวลา ปีบัญชี ๒๕๖๙								งบประมาณ	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.	
กิจกรรมการเพิ่มทักษะการสร้างสมดุขีวิตกับการทำงาน - กำหนดกิจกรรมเพิ่มทักษะการสร้างสมดุขีวิตกับการทำงาน - แจ้งบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม - ดำเนินการเข้ารับการกิจกรรม - ประเมินและสรุปผลภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม	เพื่อสร้างบุคลากรที่ยึดมั่นในความถูกต้องมีคุณธรรมจริยธรรมที่ต้งามในองค์กร	ผลผลิต ระดับความสำเร็จการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มทักษะการสร้างสมดุขีวิตกับการทำงาน ผลลัพธ์ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในการจัดการสมดุขีวิตของตนเองกับการทำงานมากขึ้น	←→												-	งานนโยบายและแผนกองทุนฯ	

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีนโยบายชัดเจนและให้ความสำคัญกับการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ
๒. กองทุนฯ มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน สามารถใช้เป็นเครื่องมือให้ บุคลากรเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้และเจ้าหน้าที่กองทุนฯสามารถตอบข้อหารือแนวทางการ ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน
๓. กองทุนฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องตามบันทึกข้อตกลงฯ ของ กรมบัญชีกลาง โดยนำผลการปฏิบัติงานนำมาใช้เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรภายในกองทุนฯ
๔. กองทุนฯ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง (เป็นประจำทุกปี)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. รายได้จากดอกผลของเงินกองทุนฯ ไม่เพียงพอในการบริหารงานกองทุนฯ เช่น จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ อบรมและพัฒนาบุคลากร ต้องอาศัยงบประมาณจากกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน มาใช้ในการดำเนินงาน
๒. กองทุนฯ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน เช่น ด้านบัญชีการเงิน ด้านกฎหมาย
๓. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ขาดแรงจูงใจในสายงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีการโอนย้าย จึงทำให้การ ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง
๔. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ ได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โอกาส (Opportunities)

๑. มีนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลและเศรษฐกิจดิจิทัล
๒. บุคลากรกองทุนฯ สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย
๓. กรมการจัดหางานมีนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (แผน IDP) เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และรองรับต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
๕. หน่วยงานภาครัฐ และสถาบันการเงิน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอำนวยความสะดวกทำให้เจ้าหน้าที่และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกองทุนฯ จึงสามารถนำระบบดังกล่าวมาช่วยในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ
๒. กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดสวัสดิการที่ดี แต่การขาดโอกาสในการเติบโต อาจทำให้คนเก่งย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น
๓. เทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้บุคลากรอาจพัฒนาทักษะตามไม่ทัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างทักษะทางดิจิทัลที่มากขึ้น