คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลุ่มไลน์ KPI DSD

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2564

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ที่จะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตุลาคม 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์การ สู่ระดับบุคคล	1
- ความเชื่อมโยงตัวชี้วัด และการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์การสู่ระดับบุคคล	2
- หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน	3
- กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	5
- ปฏิทินการจัดทำการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	8
- สรุปตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน (สพร./สนพ.)	9
- รายละเอียดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน (สพร./สนพ.)	14
- สรุปตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน (ส่วนกลาง)	32
- รายละเอียดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน (ส่วนกลาง)	37
ภาคผนวก	
- แผนการดำเนินงานการรับรองความรู้ความสามารถ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	59
- เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)	64
- ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานฯ	65
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัด 1.8 : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน	69
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัด 1.10 : ร้อยละของความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ และความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	77
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดการควบคุมภายใน	81
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	98
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล	103
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0	104
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัด 1.7 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ	105
- แผนปฏิบัติราชการการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	118

ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์การ สู่ระดับบุคคล

แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐

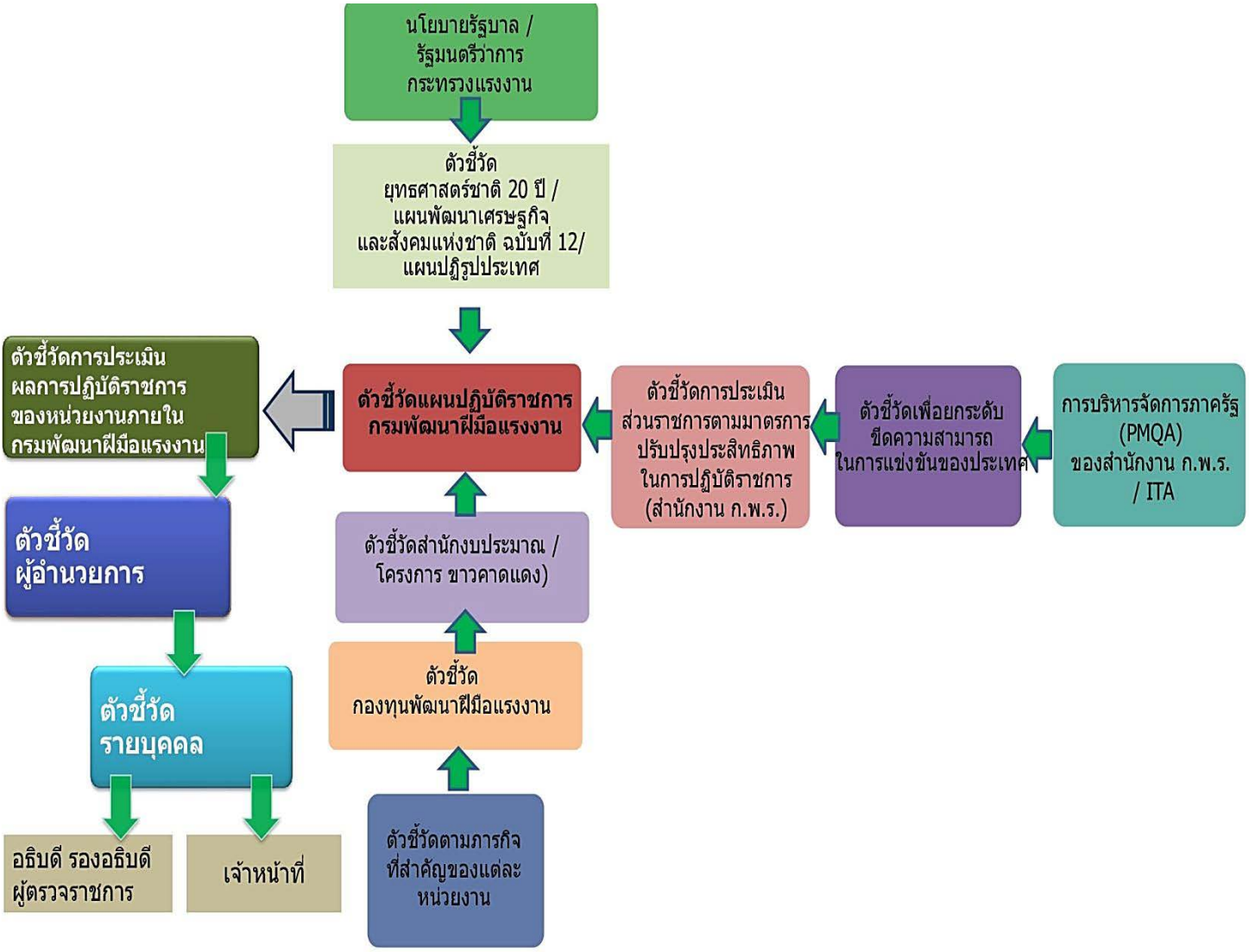
พันธกิจที่ ๑	พันธกิจที่ ๒	พันธกิจที่ ๓	พันธกิจที่ ๔
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย ๑. ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี ๒. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ๓. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐	การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ	การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์การสู่ระดับบุคคล (Individual Scorecard) คือ การพัฒนาระบบประเมินผลลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลซึ่งเป็นการพัฒนาระบบประเมินผลจากระดับบน ลงระดับล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง (Alignment) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยมุ่งเน้น (Focus) ไปที่ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ อันจะทำให้สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน การพัฒนาระบบประเมินผลลักษณะดังกล่าว เริ่มจากการแปลงระบบประเมินผลจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน แล้วจึงค่อยดำเนินการพัฒนาในระดับบุคคลต่อไป

ความเชื่อมโยงตัวชี้วัด
และการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์การสู่ระดับบุคคล



หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. หลักการและที่มา

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีที่มาจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

มาตรา 3/1 กำาหนดว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

1.2 พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มาตรา 9 (3) กำหนดว่า การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา 12 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

1.3 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559

1.4 มติคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2563 ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีการปรับรูปแบบรายละเอียดตัวชี้วัด Template และการรายงานผลตัวชี้วัดของหน่วยงานภายในให้สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้ง กำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในเชิงคุณภาพ เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีผลต่อกรม เช่น ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี / แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 / แผนปฏิรูปประเทศ / ตัวชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน / นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน / การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ / โครงการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2564 / ตัวชี้วัดสำคัญตามภารกิจที่สำคัญของแต่ละหน่วยงาน 2) การดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเน้นการทำงานที่ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 3) ตอบสนองแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจรายละเอียดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

2.2. เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน

2.3 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรายงานผลและจัดเตรียมเอกสารหลักฐานของตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ได้อย่างถูกต้อง

กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จะประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ มติคณะรัฐมนตรี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และ 2) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) คือผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามหลักการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 2 หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานสนับสนุนรองซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านนโยบายการตรวจสอบการกำกับดูแลการอำนวยการ และการบริหารจัดการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น รายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564) ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th) รายงานการประชุม แผนการดำเนินงาน และภาพถ่าย เป็นต้น

2.2 การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ผู้ดูแลตัวชี้วัด ผู้จัดเก็บข้อมูล และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3 การสังเกตการณ์ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน ความถูกต้องของข้อมูลความน่าเชื่อถือของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบความสามารถในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูล

ในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรืออาจใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

4. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

4.1 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564) โดยทุกหน่วยงานบันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ http://gcloud.dsd.go.th/~esar ในระหว่างวันที่ 1 – 7 เมษายน 2564 โดยระบบจะปิดในวันที่ 7 เมษายน 2563 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การรายงานผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2564) โดยทุกหน่วยงานบันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ http://gcloud.dsd.go.th/~esar ภายในระหว่างวันที่ 1 – 8 ตุลาคม 2564 โดยระบบจะปิดในวันที่ 8 ตุลาคม 2564 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.3 การบันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะตัดยอดผลการปฏิบัติราชการที่รายงานผลเข้ามาในระบบ Datacenter รอบที่ 1 วันที่ 4 เมษายน 2564 เวลา 24.00 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 5 เมษายน 2564) เวลา 10.00 น. และรอบที่ 2 วันที่ 4 ตุลาคม 2564 เวลา 24.00 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 5 ตุลาคม 2564) เวลา 10.00 น.

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าภาพตัวชี้วัดจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากรายงานผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) และตรวจสอบผลการประเมินรอบที่ 1 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 12 เมษายน 2564 รอบที่ 2 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 13 ตุลาคม 2564 ซึ่งผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัด ถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์

4.5 การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) สามารถศึกษาคู่มือการใช้งานได้ที่หน้าเว็บไซต์ http://gcloud.dsd.go.th/~esar

5. แนวทางการประเมินส่วนราชการ

หลักการประเมิน : เปรียบเทียบจำนวนตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดให้ทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

ตัวอย่างการประเมิน ของหน่วยงาน x รอบที่.....

ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ตัวชี้วัดที่ ก	**- ร้อยละ 100** **- มีแผนปรับปรุง**	**- ร้อยละ 99** **- มีแผนปรับปรุง**	 /	/
ตัวชี้วัดที่ ข	**- ร้อยละ 100** **- มีแผนปรับปรุง**	**- ร้อยละ 100** **- มีแผนปรับปรุง**	/ /	
ตัวชี้วัดที่ ค	**- มีแผนปรับปรุง**	**- ไม่มีแผนปรับปรุง**		/

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการวัดผล} = \frac{\text{ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน}}{\text{ตัวชี้วัดทั้งหมด}} \times 100 \Rightarrow = \frac{3}{5} \times 100 = \text{ร้อยละ } 60$$

เกณฑ์การพิจารณา

หน่วยวัด	ระดับต้องปรับปรุง	ระดับมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละ	ต่ำกว่า ร้อยละ 60	ขั้นต้น ร้อยละ 60 –74.99 ขั้นสูง ร้อยละ 75 – 89.99	สูงกว่า ร้อยละ 90 - 100

หน่วยงาน x มีผลการประเมินในรอบนี้ อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้น

ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

วัน – เดือน – ปี	กิจกรรม
ก.ย. – ต.ค. 2563	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและมอบหมายเจ้าภาพตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ต.ค. - พ.ย. 2563	ชี้แจงแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ม.ค. – ก.พ. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือเร่งรัดการดำเนินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในรอบที่ 1/2564
มี.ค. 64	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน **รอบที่ 1/2564** (1 ต.ค. 63 – 31 มี.ค. 64) **และทดลองใช้ระบบ e-SAR** ในระหว่างวันที่ 15 – 19 มีนาคม 2564
1 – 7 เม.ย. 2564	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) **รอบที่ 1/2564** (1 ต.ค. 63 – 31 มี.ค. 64)
1 - 12 เม.ย. 2564	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐาน ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
16 เม.ย. – 20 เม.ย. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
ก.ค.– ส.ค. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือเร่งรัดการดำเนินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในรอบที่ 2/2564
ก.ย. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน **รอบที่ 2/2564** (1 เม.ย.– 30 ก.ย. 64) **และทดลองใช้ระบบ e-SAR** ในระหว่างวันที่ 13 - 17 กันยายน 2564
1 – 8 ต.ค. 2564	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) **รอบที่ 2** (1 เม.ย.– 30 ก.ย. 64)
1– 13 ต.ค. 2564	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
14 ต.ค. – 15 ต.ค. 2564	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวมรวบผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

*คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค
**คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมินหน่วยงานภายในกรม*

หมายเหตุ หากไม่บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ**ผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัดถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์**

ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง
ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
	องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)				
1	**ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**				
	รอบที่ 1 ตัววัดที่ 1.1.1 : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการจำแนกรายโครงการและดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 45 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	อัตโนมัติ	-
	ตัววัดที่ 1.1.2 : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 – 2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45	กค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	บันทึกข้อมูลร้อยละ	-
	รอบที่ 2 ตัววัดที่ 1.1.1 : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน		ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	อัตโนมัติ	-
	ตัววัดที่ 1.1.2 : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 – 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100		ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	บันทึกข้อมูลร้อยละ	-
2	**ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค		
	รอบที่ 1 ตัววัดที่ 1.2.1 : ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4			-	แนบไฟล์
	รอบที่ 2 ตัววัดที่ 1.2.1 : ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4			-	แนบไฟล์
3	**ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน** **1) ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น**				

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
	รอบที่ 1 ตัววัดที่ 1.3.1 : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน จากสถานประกอบกิจการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ หลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.3.1 : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จากสถานประกอบกิจการที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	สพ. สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ /Mara	อัตโนมัติ อัตโนมัติ	- -
4	**2) ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2563** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.3.2 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 60 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.3.2 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100	สพ. สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น** สนพ. แม่ฮ่องสอน / สถาบันฯ ยานยนต์ / สถาบันฯ นานาชาติ / สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ / Mara	อัตโนมัติ อัตโนมัติ	- -
5	**ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.4.1 : การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 5 เดือน **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.4.1 : การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 10 เดือน	สพ. สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ / Mara	บันทึกข้อมูลจำนวนครั้งที่รายงาน บันทึกข้อมูลจำนวนครั้งที่รายงาน	- -
6	**ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.5.1 : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.5.1 : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ / Mara	บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ	- -

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
7	**ตัวชี้วัด 1.6 : ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.6.1 : รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในรอบ 6 เดือนแรก ไม่น้อยกว่า 12 ข่าว โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญไม่น้อยกว่า 10 ข่าว **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.6.1 : รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในรอบ 6 เดือนหลัง ไม่น้อยกว่า 6 ข่าว โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญไม่น้อยกว่า 5 ข่าว	สอ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	บันทึกข้อมูลจำนวนข่าว บันทึกข้อมูลจำนวนข่าว	แนบไฟล์ แนบไฟล์
8	**ตัวชี้วัด 1.7 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.7.1 : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 60 ตัววัดที่ 1.7.2 : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ 60 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.7.2 : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 60 ตัววัดที่ 1.7.2 : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ 60	สพท. สมฐ. สพท. สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น** สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ / Mara ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น** สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ / Mara	อัตโนมัติ อัตโนมัติ อัตโนมัติ อัตโนมัติ	- - - -
9	**ตัวชี้วัด 1.8 : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.8.1 : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 40 ตัววัดที่ 1.8.2 : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 100 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.8.1 : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 40 ตัววัดที่ 1.8.2 : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 100	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	อัตโนมัติ - อัตโนมัติ -	- แนบไฟล์ - แนบไฟล์
10	**ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.9.1 : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.9.1 : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	อัตโนมัติ อัตโนมัติ	- -

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
11	**ตัวชี้วัด 1.10 : ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.10.1 : ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตัววัดที่ 1.10.2 : ข้อสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลย **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.10.1 : คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ/ Mara	- - -	แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์
12	**ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** รอบที่ 1 ตัววัดที่ 1.11.1 : รายงานการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน รอบที่ 2 ตัววัดที่ 1.11.1 : รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย แบบ ปย. 1 แบบ ปย. 2 แบบติดตาม ปย. 2 และแบบสอบถามด้านการคลัง	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
13	**ตัวชี้วัด 1.12 : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557** รอบที่ 1 ตัววัดที่ 1.12.1 : จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ 6 เดือน ไม่น้อยกว่า 10 ครั้ง รอบที่ 2 ตัววัดที่ 1.12.1 : จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ 12 เดือน ไม่น้อยกว่า 20 ครั้ง	รร.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ / Mara	บันทึกข้อมูลจำนวนครั้งการออกตรวจ บันทึกข้อมูลจำนวนครั้งการออกตรวจ	- -
14	**ตัวชี้วัด 1.13 : ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย** รอบที่ 1 ตัววัดที่ 1.13.1 : ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 100 รอบที่ 2 ตัววัดที่ 1.13.1 : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75.78	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/ สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ / Mara	บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ	- -

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
15	**ตัวชี้วัด 1.14 : ความสำเร็จการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.14.1 : คัดเลือกสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด ตัววัดที่ 1.14.2 : จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมตามที่กรมกำหนด ตัววัดที่ 1.14.3 : ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี 60 – 63 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.14.1 : ติดตามผลโครงการฯ สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ ปี 60 – 63 ตัววัดที่ 1.14.2 : จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมาย และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด ตัววัดที่ 1.14.3 : ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามโครงการฯ และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด	ศป.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค **ยกเว้น**สถาบันฯ ยานยนต์/สถาบันฯ นานาชาติ/สถาบันฯ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ / Mara	- - - - - -	แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์
	องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)				
16	**ตัวชี้วัด 2.1 : ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.1.1 : การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.1.1 : การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ	- -
17	**ตัวชี้วัด 2.2 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม** **รอบที่ 1** ตัวชี้วัด 2.2.1 : จัดทำ Prototype แล้วเสร็จ **รอบที่ 2** ตัวชี้วัด 2.2.1 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	- บันทึกข้อมูลจำนวนนวัตกรรม	แนบไฟล์แบบฟอร์ม แนบไฟล์แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : ดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกผลผลิต โครงการและกิจกรรมในการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และการรับรองความรู้ความสามารถ
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย** :

2.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายในแต่ละกิจกรรมตามข้อ 1 ประกอบด้วย

1) บันทึกข้อมูลเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนตรงกับเป้าหมายโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้แล้วเสร็จ ภายใน 30 วัน นับจากที่ได้รับการจัดสรรเป้าหมายจากกรม และบันทึกแผนการฝึกอบรม/ทดสอบของทุกรุ่นให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามจำนวนเป้าหมายที่ได้รับในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://datacenter.dsd.go.th)

2) บันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ใน "ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน" และผลการประเมินความรู้ความสามารถ ใน"ระบบรับรองความรู้ความสามารถ" ภายใน 15 วัน นับจากการดำเนินการกิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 - 30 กันยายน 2564

2.2 การเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ตามที่ได้รับจัดสรร พิจารณาจากระบบ GFMIS ของกรมบัญชีกลาง

3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) :

3.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1) หากหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนเป้าหมายที่จะมีผลต่อการประเมินตัวชี้วัด หน่วยงานจะต้องมีหนังสือชี้แจงเหตุผลมาที่กองแผนงานและสารสนเทศ เพื่อที่กองแผนงานและสารสนเทศจะได้พิจารณา และแจ้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศปรับจำนวนเป้าหมายในระบบต่อไป

2) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กิจกรรมที่ : เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ) ประเมินรอบ 12 เดือน

3.2 การเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

รอบที่ 1 1) งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ในลักษณะค่าจ้างที่ปรึกษา ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในไตรมาสที่ 1 - 2 ให้ชี้แจงเหตุผล และกระบวนการดำเนินงานที่ดำเนินการแล้วไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ส่งกองบริหารการคลัง

2) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ไม่นับมารวมเป็นตัวชี้วัด

รอบที่ 2 1) ค่าจ้างเหมาบริการ ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2564 เนื่องจากต้องดำเนินการตามสัญญา ให้ชี้แจงเหตุผล และส่งข้อมูลให้กองบริการการคลัง

2) งบลงทุน/งบรายจ่ายอื่น ที่โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณในทุกแผนงาน และได้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพันสัญญาไว้แล้ว รวมทั้ง งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนสิงหาคม – กันยายน 2564 (ไม่นำมานับรวม)

3) การเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตามเกณฑ์การเบิกจ่ายที่กำหนดทั้ง 2 ไตรมาส จึงจะผ่านตัวชี้วัด

4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : 1) การรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th)
   2) ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMIS ของกรมบัญชีกลาง
5. **เจ้าภาพ** : กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวลัย น้ำทอง / นางสาวพเยาว์ อินทอง / นางสาวพงศิยา อ่ำนาคิล / นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง โทรศัพท์ : 0 2245 7065
   กองบริหารการคลัง ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน/นางสาวอรพิน อินตาวิน โทรศัพท์ : 0 2245 6166

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พงศ. 2564 ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน

$$\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ.2545 และการรับรองความรู้ความสามารถ) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ}}{\text{เป้าหมายการดำเนินการในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และการรับรองความรู้ความสามารถ)}} \times 100$$

รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

$$= \frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาส 1 - 2 (พิจารณาจากระบบ GFMIS)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564}} \times 100$$

รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานไตรมาสที่ 3

$$= \frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาส 1 - 3 (พิจารณาจากระบบ GFMIS)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564}} \times 100$$

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานไตรมาสที่ 4

$$= \frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาส 1 - 4 (พิจารณาจากระบบ GFMIS)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการจำแนกรายโครงการและดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 45 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน • เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 - 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45						• จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน • เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 - 4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 (ไตรมาส 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไตรมาส 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2561-2564) ยุทธศาตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงได้กำหนดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข : กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เช่น รอบการประเมินที่ 1 (1 ตค. 63- 31 มีค 64) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน A ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เรียบร้อยแล้ว ต่อมารอบการประเมินที่ 2 (1 เมย 64 – 30 กย 64) ได้มีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงาน B จะต้องดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ในฐานะผู้อำนวยการของหน่วยงาน B เป็นต้น รวมทั้งกรณีการย้ายในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
4. หลักฐาน : 3.1 ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
   3.2 แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก 3 เดือนใน 1 ปีงบประมาณ (แบบ บค.01)
   3.3 แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (แบบ บค. 02) โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน 10 ประเด็น โดยผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม (หน่วยงานในสังกัดสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ) ดังนี้
   1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
   6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต
   3.4 รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุขั้นตอน/วิธีการและข้อมูลที่จะดำเนินการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบ บค. 02ในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
5. เจ้าภาพ : กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายสง่า แสนเดช , นายพรรษา กุลวราภรณ์ โทรศัพท์ : 0 2245 3579

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 → | ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4						• ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1.3.1 ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การประเมินศักยภาพภายหลังการฝึกอบรม หมายถึง ศักยภาพแรงงานที่จะทำให้บุคคลทำงานได้ดีในแต่ละด้านที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้ภายหลังจากการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น 5 ด้านการประเมิน ได้แก่ (1) ความรู้ (2) การปฏิบัติงาน (3) ทัศนคติ (4) การแก้ปัญหา (5) ความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในการประเมินพนักงานว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากการวัดประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมว่ามีอย่างน้อยหนึ่งด้านการประเมินที่เพิ่มขึ้น จะถือว่าเป็นแรงงานที่มีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรม
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : กรณีหน่วยงานเปลี่ยนแปลงเป้าหมายกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ (กองแผนงานและสารสนเทศ)
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://datacenter.dsd.go.th)
5. เจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางกนกวรรณ ศรีสุวรรณ ,นายจีระพันธุ์ ดากงแก้ว โทรศัพท์ : 0 2246 1937
6. อื่น ๆ (ถ้ามี) :

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการประเมินมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564}}{\text{ผลการดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (คน)}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65						• จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1.3.2 : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2563

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2563 หมายถึง จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2563 เทียบกับเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 โดยสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2563 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2564 – 30 กันยายน 2564

   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. โดยพิจารณาจากสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563 หมายถึง ผู้ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกท้องที่ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ณ วันที่ 30 กันยายน 2563
4. เงื่อนไข (ถ้ามี) :
   1) การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการตามข้อ 3 (กรณีหยุด เลิก ย้ายกิจการ) ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ โดยมีหนังสือชี้แจงเหตุผลถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในรอบที่ 1 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มีนาคม 2564 และรอบที่ 2 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 กันยายน 2564 และบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://datacenter.dsd.go.th) หัวข้อ ส่งเสริมการฝึก หัวข้อย่อย การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลสถานประกอบกิจการ (สท. 8)
   2) หน่วยงานที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนตั้งแต่ 1 - 1,000 แห่ง ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100
   3) หน่วยงานที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนตั้งแต่ 1,001 แห่งขึ้นไป ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 96
5. เจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอุไรวรรณ หันตรา ,นางสาวรชยา ธนินภูริชญา โทรศัพท์ : 0 2246 1937
6. สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2563}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563 (แห่ง) (ใช้ข้อมูลผู้ประกอบกิจการโดยอ้างอิงตามข้อ 3)}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 60						• จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย คือ การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานจำนวน 12 เดือน ได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี ไม่น้อยกว่า 10 เดือน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : รอบที่ 1 พิจารณาจากผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 พิจารณาจากผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
   โดยพิจารณาจากการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี
   หลักการบัญชี คือ แนวทางที่ให้นักบัญชียึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการรวบรวม จดบันทึก จำแนก สรุปผลและจัดทำรายงานการเงินอย่างมีหลักเกณฑ์ตามมาตรฐาน โดยใช้หลักการบัญชีคู่ (เดบิต เครดิต) ในการบันทึกบัญชีตามขั้นตอน ประกอบด้วย
   1) บันทึกรายการรับ จ่าย โอนเงิน และปรับปรุงบัญชีในใบสำคัญการลงบัญชี
   2) ผ่านรายการในใบสำคัญการลงบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภท
   3) สรุปยอดจากบัญชีแยกประเภทนำมาจัดทำรายงานการเงิน
   <u>ตัวอย่างการจัดทำรายงานการเงินไม่ถูกต้อง</u>
   1) จัดทำงบทดลองโดยนำตัวเลขจากรายรับ-รายจ่ายมาบันทึกในแบบฟอร์มงบทดลอง โดยไม่ได้จัดทำบัญชีตามหลักการบัญชี
   2) ไม่บันทึกบัญชีหรือบันทึกบัญชีไม่ครบถ้วนตามรายการที่เกิดขึ้นจริง เช่น รับเงินค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 บาท แต่ไม่มีการบันทึกบัญชี หรือบันทึกบัญชีเพียง 100 บาท
   3) บันทึกบัญชีผิดประเภท เช่น โอนเงินรายได้กลับส่วนกลาง หน่วยงานบันทึกบัญชีด้วยชื่อบัญชีรายได้ซึ่งไม่ถูกต้อง ที่ถูกต้องคือชื่อบัญชีเงินโอน
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
   3.1 รายงานงบทดลองประจำเดือนในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://eit.dsd.go.th/cat3) พร้อมแนบไฟล์เอกสารรายละเอียดประกอบรายงานการเงินให้ครบถ้วน ภายในวันที่ 3 ของเดือนถัดไป
   3.2 ส่งหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินกลับส่วนกลาง พร้อมหลักฐานประกอบการโอนเงินให้ครบถ้วน ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Sarabun) ภายใน 2 วันทำการ นับแต่วันที่โอนเงิน
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : -
5. เจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางกานต์รวี ปานดำ/นางสาวภัคธีมา มิ่งขวัญ/นางสาวพิมพร พ่วงนุ้ย โทรศัพท์ : 0 2245 3649, 0 2248 4782 – 87 ต่อ 217, 221
   สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : -

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 → | ← ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 5 เดือน						• การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 10 เดือน

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.5 : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงาน เทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ หมายถึง

1.1 <u>เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ</u>

- จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรรรวมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณทุกรายการ ทั้งนี้ หากมีการใช้จ่ายแล้วเหลือจ่ายส่งคืน ให้ส่งคืนเงินพร้อมหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 เท่านั้น โดยจะนำไปหักลดยอดเงินงบประมาณที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

1.2 <u>เงินที่รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปี</u>

- กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เช่น เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ค่าสืบทรัพย์และบังคับคดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เป็นต้น ต้องเบิกจ่ายภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเงิน หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถนำจำนวนเงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน
- กรณีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสั่งการให้จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ รายการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ลงวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ตามที่มีผู้ยื่นคำขอและอยู่ระหว่างพิจารณาคำขอเพื่อเบิกจ่ายที่คงเหลืออยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) โดยให้เบิกจ่ายให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2563 หากหน่วยงานเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผนโดยมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถนำจำนวนเงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :

2.1 รอบการประเมินที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564)

2.2 รอบการประเมินที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564)

โดยพิจารณาจาก :

- ข้อมูลการจ่ายเงินที่บันทึกในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://eit.dsd.go.th/cat3)
- ข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.1 เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ (สำหรับข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.2 ทั้ง 2 กรณี ไม่นำมาพิจารณาปรับลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน)
- หลักฐานการเบิกจ่ายที่แสดงว่าหน่วยงานเบิกจ่ายได้ภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ 1.2 กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ

3. เงื่อนไข : หากหน่วยงานไม่ดำเนินการตามข้อ 1 (1.1 และ 1.2) ถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัด
4. หลักฐาน : หลักฐานการโอนเงินคืนตามข้อ 1.1, หลักฐานการจ่ายเงินตามข้อ 1.2 กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เป็นต้น ทาง e-mail : Sdf.dsd2017@gmail.com
5. เจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางกานต์รวี ปานดำ/นางสาวจิรัปภา ปิยะไพร/นางสาวปรียาภัทร์ นวลสว่าง/นางสาวรัชนี พิลาวงษ์ โทรศัพท์ : 0 2245 3217, 0 2248 4782 - 87 ต่อ 205, 226
6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : ร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ จะปรับตาม มติ ครม. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (หากมีมติครม.กำหนด กรณีครม.ไม่มีมติดังกล่าวการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 100)

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

$$\frac{\text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานเบิกจ่าย (พิจารณาจาก cat3)}}{\text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 → | ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64 20						• เบิกจ่ายเงินกองทุนฯไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50						• เบิกจ่ายเงินกองทุนฯภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.6 : ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

คำอธิบาย

1. **ความความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** หน่วยงานสามารถดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจผ่านสื่อช่องทางต่างๆ โดยประเมินจากปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง โดยผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้มุ่งเน้นการชี้แจงผลการดำเนินการที่ทำมาแล้ว โดยเฉพาะเรื่องที่อยู่ในความสนใจหรือเป็นการแก้ปัญหาความเดือดร้อน ตลอดจนการชี้แจง แก้ข่าว แจ้งข่าวเพื่อให้ประชาชนทราบว่าหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือรัฐบาลจะดำเนินการเรื่องใด อย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติหรือประชาชนอย่างไร
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินการตามแผนสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผน-ผลการดำเนินงานผ่านสื่อช่องทางต่างๆ อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์ของหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือโทรทัศน์ ทั้งสื่อส่วนกลางและสื่อท้องถิ่น รวมถึงประชาสัมพันธ์จังหวัด โดยต้องมีประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับภารกิจสำคัญของกรมประกอบด้วย งานพรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานรับรองความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ใช้ทักษะหรือเทคโนโลยีชั้นสูงและการแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นหลัก และภารกิจ/กิจกรรมตามปกติของหน่วยงานที่สะท้อนถึงการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
   รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญ ไม่น้อยกว่า 10 ข่าว
   รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564 โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญ ไม่น้อยกว่า 5 ข่าว
3. **เงื่อนไข :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
   ผลการดำเนินในรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง ไม่สะสมยอด
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) **:** แบบฟอร์มแผน-ผลการดำเนินงานผ่านสื่อช่องทางต่างๆ และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
5. **เจ้าภาพ :** กองสื่อสารองค์กร ผู้รับผิดชอบ : นายกอบชัย หิรัญอุดมเกียรติ นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ/นางปิยะรส ผลทรัพย์ นักประชาสัมพันธ์ โทรศัพท์ : 0 2245 4035
6. **อื่นๆ** (ถ้ามี)

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

$$\text{ร้อยละของผลการดำเนินการตามแผนสร้างการรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน} = \frac{\text{ผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจผ่านสื่อช่องทางต่างๆ}}{\text{เป้าหมายการดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (รอบที่ประเมิน) ประจำปี พ.ศ. 2564}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมินที่.....

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในรอบ 6 เดือนแรก ไม่น้อยกว่า 12 ข่าว โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญ ไม่น้อยกว่า 10 ข่าว						• รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในรอบ 6 เดือนหลัง ไม่น้อยกว่า 6 ข่าว โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญ ไม่น้อยกว่า 5 ข่าว

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.7 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม และด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** :
   1) ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตาม (ระบบประกันคุณภาพ)
   2) ความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ ที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
   รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : **ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
   การนับแบบสอบถามความพึงพอใจของกรมผ่าน Application โดยจะไม่นับแบบสอบถามที่ตอบคำถามไม่ครบถ้วน จนไม่สามารถประมวลผลได้
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th)
5. **เจ้าภาพ** : 1) การประเมินความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้รับผิดชอบ นางสาวนพรัตน์ บุญสุภาพ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ นายศิริ วัฒนศิลป์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนางสาวนุชจรินท์ สายรัตทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ โทรศัพท์ : 0 2245 4360
   2) การประเมินความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฯ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางสุดารัตน์ หมัดป้องตัว และนายกิตติศักดิ์ แซ่หลี โทรศัพท์ : 0 2354 2081
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : การตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ดำเนินการผ่าน Application ทางเว็บไซต์ http://gcloud.dsd.go.th/~q7/index.php หรือผ่าน QR Code

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

$$\text{ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับการฝึกอบรม}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด}} \times 100$$

$$\text{ร้อยละของการติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐาน} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ (ระหว่างวันที่ 1 พ.ย. 63 - 30 ก.ย. 64)}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 60 • ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐาน ร้อยละ 60						• ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 60 • ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐาน ร้อยละ 60

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.8 : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : การติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การที่หน่วยงานดำเนินการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกรมจะนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานของกรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : การติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้
   1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม อย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของผู้ผ่านการฝึก
   2) สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมโดยไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

   โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ทั้งเอกสารและผ่าน Application และบันทึกข้อมูลตามแบบติดตามและประเมินผลผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th) โดยจะไม่นับแบบติดตามและประเมินผลที่ตอบคำถามไม่ครบถ้วน

   รอบที่ 1 : 1) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึก (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 ธันวาคม 2563)
   2) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึก (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 ธันวาคม 2563)

   รอบที่ 2 : 1) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึก (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2564 – 30 มิถุนายน 2564)
   2) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึก (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2564 – 30 มิถุนายน 2564)
3. **เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
   1) โครงการและกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งไม่ผ่านถือว่าไม่ผ่าน 2) เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึก 3 เดือน และข้อมูลที่ได้จากสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึก 3 เดือน เท่านั้น
4. **หลักฐาน** : 1.การบันทึกแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th) 2.แนบไฟล์หนังสือขออนุมัติเปิดฝึกอบรมทุกรุ่น รอบที่ 1 (เฉพาะรุ่นที่จบการศึกษาระหว่าง 1 ตุลาคม 2563 – 31 ธันวาคม 2563) รอบที่ 2 (เฉพาะรุ่นที่จบการศึกษาระหว่าง 1 มกราคม 2564 – 30 มิถุนายน 2564) ในระบบ e - sar
5. **เจ้าภาพ** : กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวลัย น้ำทอง /นางเรณุกาชลี มาวัฒนพงศ์ / นางสาวชนิษฎา โอ๊อิ้ว โทรศัพท์ : 0 2245 7065
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ใช้แบบสอบถามแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกองแผนงานและสารสนเทศ

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

1) ร้อยละของการติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึก

$$= \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกระหว่างวันที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม ที่ตอบแบบสอบติดตามและประเมินผล}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกระหว่างวันที่ตามที่ได้กำหนดไว้ทุกคนในทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม}} \times 100$$

2) ร้อยละของการติดตามและประเมินผลของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

$$= \frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมระหว่างวันที่ตามที่ได้กำหนดไว้ ที่ตอบแบบสอบติดตามและประเมินผล}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการทุกแห่งที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมระหว่างวันที่ตามที่ได้กำหนดไว้}} \times 100$$

← ปี 63 → ← ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 40 • ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 100						• ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 40 • ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน โดยค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการ คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย** : ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ
   รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 ธันวาคม 2563
   รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2564 – 30 มิถุนายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : **ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
   เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึก 3 เดือน เท่านั้น
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th)
5. **เจ้าภาพ** : กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวลัย น้ำทอง /นางเรณุกาชลี มาวัฒนพงศ์ /นางสาวชนิษฎา โอ๊อิ้ว โทรศัพท์ : 0 2245 7065
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

$$\text{ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรม} - \text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานก่อนการฝึกอบรม}}{5} \times 100$$

>35%

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35						ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.10 : ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : 1) การดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 สาขา หรือ 1 ตำแหน่ง นำเสนอผ่านการกลั่นกรองของคณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ก่อนนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมฯ พิจารณาให้การรับรอง

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 1 สาขา หรือ 1 ตำแหน่ง

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564 การจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 1) หน้าปก 2) สารบัญ 3) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) คำจำกัดความของมาตรฐานฝีมือแรงงาน 5) คำจำกัดความของสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 6) การกำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงาน 7) คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 8) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 9) หลักเกณฑ์ที่จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 10) ข้อกำหนดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 11) ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 12) แบบทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาความรู้ พร้อมเฉลย 13) รายการอื่น ๆ (1) บัญชีวิเคราะห์งานหลัก งานย่อย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (2) ตารางแสดงน้ำหนัก ข้อสอบ (3) การวิเคราะห์ความสอดคล้อง IOC ข้อสอบภาคความรู้ (4) สำเนาหนังสือรับรองความเห็นชอบจากสถานประกอบการ

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564 1) จัดทดลองทดสอบภาคความรู้และภาคความสามารถ (ถ้าดำเนินการได้) 2) จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯเพื่อเห็นชอบคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ และ 3) จัดทำคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ฉบับสมบูรณ์

3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
- คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ต้องถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ตามข้อ 2 ข้อย่อย 1) – 13)

4. หลักฐาน (ถ้ามี) : รอบที่ 1 ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามรายละเอียดรายการ ข้อ 1) – 13)

รอบที่ 2 1) คู่มือวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา 26 จำนวน 1 เล่ม 2) รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 3) หนังสือนำส่งสำนักพัฒนามาตรฐานฯ สำเนาคำขอรับรอง แบบ รมฐ. 1 พร้อมเอกสารแนบ

5. เจ้าภาพ : กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นายสันติ พัชนะ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ นายโกญจนาท ใจยะ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนายจิตติ ไชยวงค์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ โทรศัพท์ : 0 2643 4987 และ 0 2245 1822

6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : -

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : -

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของผู้ประกอบอาชีพ • ข้อสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลย						• คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : 1) มีการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน โดยกำหนดหรือออกแบบวิธีการควบคุมและนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและประสิทธิภาพ
   2) มีการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงานด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ และจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564 ให้หน่วยงานย่อยจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน ประกอบด้วย หมวดที่ 1 นิยามศัพท์ หมวดที่ 2 ข้อมูลทั่วไป ภารกิจ และ วัตถุประสงค์การดำเนินงาน หมวดที่ 3 การดำเนินกิจกรรมตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หมวดที่ 4 การบริหารงานทั่วไป และจัดทำแนวปฏิบัติการควบคุมภายในของหน่วยงาน
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564 ให้หน่วยงานย่อยจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย
   1) แบบ ปย.1 หรือรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นแบบรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
   2) แบบ ปย.2 หรือรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน เป็นแบบการประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
   3) แบบติดตาม ปย.2 หรือรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับส่วนงานย่อย เป็นแบบที่ใช้สำหรับบันทึกผลการดำเนินการตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในที่ได้รายงานไว้แล้วในแบบ ปย.2 ของงวดก่อนในระดับส่วนงานย่อย
   4) แบบสอบถามด้านการคลัง
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
   รอบการประเมินที่ 1 หน่วยงานย่อยมีการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน
   รอบการประเมินที่ 2 หน่วยงานย่อยจะต้องนำทุกขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมในแนวปฏิบัติการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ได้จัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงานในรอบการประเมินที่ 1 นำมาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย
4. หลักฐาน : รอบการประเมินที่ 1 รายงานการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงานประกอบด้วย หมวดที่ 1 นิยามศัพท์ หมวดที่ 2 ข้อมูลทั่วไป ภารกิจ และ วัตถุประสงค์การดำเนินงาน หมวดที่ 3 การดำเนินกิจกรรมตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หมวดที่ 4 การบริหารงานทั่วไป และจัดทำแนวปฏิบัติการควบคุมภายในของหน่วยงาน

   รอบการประเมินที่ 2 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย 1) แบบ ปย.1 2) แบบ ปย.2 3) แบบติดตาม ปย.2 และ 4) แบบสอบถามด้านการคลัง
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวกัญภัสสร์ กนกอิศราทรัพย์/นางสาวอรุณี แสนแอ โทรศัพท์ : 0 2247 0303, 0 2245 1701 ต่อ 612
6. อื่นๆ : 1) รอบการประเมินที่ 1 การจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงานจะต้องจัดทำเป็นไฟล์ในรูปแบบ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
   2) รอบการประเมินที่ 2 การจัดทำรายงานการประเมินการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำในรูปแบบไฟล์ word ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ osds.msdd@dsd.go.th
   3) แบบฟอร์ม (ปย.1 /ปย.2 /แบบติดตาม ปย.2) แบบสอบถามด้านการคลัง และตัวอย่างการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในหน่วยงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สามารถดาวน์โหลดได้ที่ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• รายงานการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน						• รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย แบบ ปย. 1 แบบ ปย. 2 แบบติดตาม ปย. 2 และแบบสอบถามด้านการคลัง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.12 : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ออกตรวจตราและให้คำแนะนำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และผู้ประกอบอาชีพ ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย : พิจารณาจากจำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ไม่มี
4. หลักฐาน : ข้อมูลรายงานผลการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ตามแบบ ตร.1 ที่หน่วยงานส่งรายงานประจำเดือนมายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถทางระบบ E-sarabun กรณี การรายงานผลดำเนินงาน รอบที่ 2 หากหน่วยงานได้รับผลกระทบการปฏิบัติราชการจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขอให้แจ้งสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถทราบเป็นหนังสือในการรายงานประจำเดือน ทางระบบ E-sarabun
   สำหรับการรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2 ในระบบ E-SAR ขอให้นำสรุปผลการออกตรวจฯ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 ที่จัดทำโดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถมาบันทึกการรายงานผล ทั้งนี้ สรุปผลข้อมูลดังกล่าว สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจะแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบทางไลน์กลุ่มประสานการตรวจตาม พ.ร.บ. 2545 (แบบ ตร.1) ในวันที่ 30 กันยายน 2564 ภายในเวลา 16.30 น.
5. เจ้าภาพ : สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ผู้รับผิดชอบ : นายวัชรพงษ์ มุขเชิด, นางสาวนวลักษณ์ แสงสีดา, นายทวัธชัย ศรีโยธา โทรศัพท์ : 0 2245 1703
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : กรณีหน่วยงานเปลี่ยนแปลงเป้าหมายกิจกรรมที่กำหนดไว้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ 6 เดือน ไม่น้อยกว่า 10 ครั้ง						จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ 12 เดือน ไม่น้อยกว่า 20 ครั้ง (นับรวมทั้งปีงบประมาณ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.13 : ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :**
   1) ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 83 สาขาอาชีพ ภายใต้โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ได้รับค่าจ่างตามมาตรฐานฝีมือที่กฎหมายกำหนด โดยผู้ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ
   2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาที่กำหนด
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** ใช้ข้อมูลจากวันที่เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากในระบบ Datacenter
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
   1) ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ และผ่านการฝึกอบรม ภายใต้โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
   2) จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เฉพาะใน 83 สาขาอาชีพ ที่ได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
   3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 แห่ง รับผิดชอบเป้าหมายร่วมกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ หมายถึง หากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ตามเป้าหมาย ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นต้นสังกัด ต้องมีส่วนร่วมในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th
5. **เจ้าภาพ** : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน **ผู้รับผิดชอบ :** นางสาวศิริพร นวกังสดาล และนางสาวนันทวัน ปิตยานนท์ **โทรศัพท์ : 0 2245 4837**
6. **อื่นๆ** (ถ้ามี) **:** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จะนำผลคะแนนจากการสำรวจผู้ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) **:**

$$\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ} = \frac{\text{จำนวนแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ}}{\text{จำนวนเป้าหมายผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 100						• ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75.78

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.14 : ความสำเร็จการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กรมจะนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานของกรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน และผู้ประกอบกิจการสามารถนำหลักการของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปขยายผลในการทำงาน หรือนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการทำงานอื่น

2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564

3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :**
   รอบที่ 1 (1) ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2564
   (2) ป้อนข้อมูลรายชื่อสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี 60 – 63
   รอบที่ 2 (1) จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมาย และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2564
   (2) ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามโครงการฯ และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือน ส.ค. 64
   (3) ติดตามผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2563 (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0) ให้แล้วเสร็จภายในเดือน ส.ค. 64

4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** 1. ใบสมัครเข้าร่วมโครงการหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
   2. หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมที่กรมกำหนด
   3. รายงานสรุปผลการให้คำปรึกษาตามโครงการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 การรายงานผลในระบบรายงานผลที่กรมกำหนด

5. **เจ้าภาพ :** กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ผู้รับผิดชอบ : นายพิเชฐ เลี้ยงฤทัย / นายนที จันทรเจิด / นางสาวกฤษณา ปานสุข โทรศัพท์ : 0 2245 4406 และ 0 22451707 ต่อ 610

6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :**

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63					ปี 64						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• คัดเลือกสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด • จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมตามที่กรมกำหนด • ป้อนข้อมูลรายชื่อสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี 60 – 63						• ติดตามผลโครงการฯ สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ ปี 60 – 63 • จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมาย และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด • ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามโครงการฯ และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.1 : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) เรียนผ่านระบบออนไลน์ เช่น หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น 2) เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น 3) มีส่วนร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่างๆ ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ 4) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือการ coaching 5) วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
   3.1 ผู้อำนวยการหน่วยงานทุกหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบการรายงานผลตามตัวชี้วัด โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563
   3.2 บุคลากรรายงานผลการพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.05
   3.3 กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล
   2) ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับการปฏิบัติงาน
   3.4 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
   3.5 ผู้อำนวยการหน่วยงาน เป็นผู้ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.06
4. หลักฐาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา รายละเอียดปรากฏตาม แบบ บค.05
5. เจ้าภาพผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร 0 22643 4984 : นางกาญจนา อ่อนละมัย, นายเทพพิทักษ์ แก้วคำนวน, นางสาวศรัญญา สุดเฉลียว
6. อื่นๆ : 1. ในกรณีบุคลากรย้าย/ช่วยราชการ ก่อนได้รับการประเมินผลการพัฒนา ขอให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินผลตาม แบบ บค.06
   2. วิธีการกรอกแบบ บค. 04-06 สามารถดาวน์โหลดได้ที่ http://home.dsd.go.th/hr

สูตรการคำนวณ : ร้อยละการพัฒนาบุคลากร = $\frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50						• การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.2 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation base) ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ 2) นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงการบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจัดทะเบียนออนไลน์ เป็นต้น 3) นวัตกรรมการบริหาร/องค์การ/หน่วยงาน (Administrative Organization Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนงานใหม่ New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA 4.0 เป็นต้น
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : พิจารณาจากการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม ตามขั้นตอนที่กำหนด คือ 1) เข้ารับการอบรม 2)ดำเนินการโดยใช้กระบวนการ Design Thinking 3) ดำเนินการจัดทำ Prototype 4) ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม 5) รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 25634
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : **ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
   1) เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซ้ำกับนวัตกรรมที่เคยนำเสนอในตัวชี้วัดครั้งที่ผ่านมา
   2) เข้ารับการอบรมและดำเนินการตามที่กำหนด ตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ 2.
   3) ใช้แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด โดยการรายงานต้องมีความครบถ้วน ชัดเจน นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน – หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ เป็นต้น
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร http://www.dsd.go.th/msdu
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/ และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613
5. **อื่น ๆ (ถ้ามี)** : ไม่มี

   สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• จัดทำ Prototype แล้วเสร็จ						• ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง

ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน่วยงานส่วนกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
	องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)				
1	**ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.1.1 : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่ 1 - 2 ตามแผนปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ตัววัดที่ 1.1.2 : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 – 2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.1.1 : ดำเนินแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 3 – 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตัววัดที่ 1.1.2 : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 – 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100	ผส. กค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ	แนบไฟล์ - แนบไฟล์ -
2	**ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (วัดทุกหน่วยงาน)** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.2.1 : ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.2.1 : ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
3	**ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.3.1 : จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 1ของปีงบประมาณ พ.ศ.2564 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.3.1 : จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2564 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2564	พบ.	กลุ่มตรวจสอบภายใน	บันทึกข้อมูล บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
4	**ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จในการดำเนินการการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.4.1 : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.4.1 : จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด ตัววัดที่ 1.4.2 : จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กระบวนการหลักที่สำคัญอย่างน้อย 2 กระบวนการ	พบ.	กองบริหารการคลัง	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
5	**ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ Competency Skill Standard สาขาช่างเชื่อม ภายใต้แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT)** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.5.1 : ร่างคู่มือการทดสอบมาตรฐานภายใต้แผนงาน IMT-GT **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.5.1 : คู่มือการทดสอบมาตรฐานภายใต้แผนงาน IMT-GT	พบ.	กองวิเทศสัมพันธ์	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
6	**ตัวชี้วัด 1.6 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2)** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.6.1 : สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 40 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.6.1 : สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 90	พบ.	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	อัตโนมัติ อัตโนมัติ	- -
7	**ตัวชี้วัด 1.7 : จำนวนการผลิตข่าวประชาสัมพันธ์ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเผยแพร่ ส่งสื่อต่างๆ** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.7.1 : จำนวนข่าวที่ผลิตเผยแพร่ส่งสื่อ ไม่น้อยกว่า 80 ข่าว **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.7.1 : จำนวนข่าวที่ผลิตเผยแพร่ส่งสื่อ ไม่น้อยกว่า 80 ข่าว	พบ.	กองสื่อสารองค์กร	บันทึกข้อมูล บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
8	**ตัวชี้วัด 1.8 : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในหน่วยงานส่วนกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.8.1 : ติดตามผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 76 ตัววัดที่ 1.8.2 : นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และจัดทำแผนปรับปรุง **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.8.1 : ติดตามผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 78 ตัววัดที่ 1.8.2 : นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และจัดทำแผนปรับปรุง	พบ.	สำนักงานเลขานุการกรม	บันทึกข้อมูลร้อยละ - บันทึกข้อมูลร้อยละ -	แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์
9	**ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละของความพึงพอใจของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละระดับ** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.9.1 : ร่างมาตรฐานฯ หรือร่างวิธีการทดสอบแต่ละระดับ จำนวน 3 สาขา และร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำ ไม่น้อยกว่า 70 % **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.9.1 : ร่างมาตรฐานฯ หรือร่างวิธีการทดสอบแต่ละระดับ จำนวน 7 สาขา และร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำ ไม่น้อยกว่า 70 %	พบ.	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	บันทึกข้อมูล บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์
10	**ตัวชี้วัด 1.10 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.10.1 : จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.10.1 : คู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ผ่านความเห็นชอบจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
11	**ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.11.1 : รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.11.1 : รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย แบบ ปย. 1 แบบ ปย. 2 และ แบบติดตาม ปย. 2	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
12	**ตัวชี้วัด 1.12 : ร้อยละของการยกร่างและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประกาศเพื่อรองรับให้บริการดิจิทัลและการพัฒนาฝีมือแรงงาน** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.12.1 : จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 2 ฉบับ **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.12.1 : จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 5 ฉบับ	พบ.	กลุ่มกฎหมาย	บันทึกข้อมูล บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
13	**ตัวชี้วัด 1.13 : ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 1.13.1 : สรุปรายชื่อของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563 ตัววัดที่ 1.13.2 : ออกแบบสอบถามการติดตามผล **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 1.13.1 : ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอในการปรับปรุงโครงการ	พบ.	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	- - -	แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์
	องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)				
14	**ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.1.1 : การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประเมินองค์การสู่ราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.1.1 : การรายงานผลดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
15	**ตัวชี้วัด 2.2 : ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน สู่รัฐบาลดิจิทัล** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.2.1 : การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.2.1 : การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ	- -
16	**ตัวชี้วัด 2.3 : ความสำเร็จของการประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.3.1 : การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเตรียมการประกวดรางวัลเลิศรัฐ **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.3.1 : ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด อย่างน้อย 1 หมวด	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	- บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์
17	**ตัวชี้วัด 2.4 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.4.1 : จัดทำ Prototype แล้วเสร็จ **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.4.1 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	- บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์

	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	บันทึกข้อมูล	เอกสารแนบ
18	**ตัวชี้วัด 2.5 : ความสำเร็จของการประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ และสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.5.1 : การชี้แจงเกณฑ์การประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ และสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ตัววัดที่ 2.5.2 : การคัดเลือกผลงานและเป็นที่ปรึกษาในการประกวด **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.5.1 : ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐและสาขาการบริหาราราชการแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อย 1 ประเภท	พบ.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	- - บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์
19	**ตัวชี้วัด 2.6 : ความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูล DSD Report สำหรับผู้บริหาร** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.6.1 : ปรับปรุงข้อมูล DSD Report สำหรับผู้บริหารให้มีความครบถ้วน **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.6.1 : ข้อมูลในหน้า DSD Report สำหรับผู้บริหารต้องสามารถแสดงผลข้อมูล ประมวลผลข้อมูล แสดงผลในรูปแบบกราฟและสามารถดาวน์โหลดข้อมูลในรูปแบบตารางได้	พบ.	กองแผนงานและสารสนเทศ	- -	แนบไฟล์ แนบไฟล์
20	**ตัวชี้วัด 2.7 : จำนวนการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล** **รอบที่ 1** ไม่มีการวัดผลรอบ 6 เดือน **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.7.1 : ผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการให้บริการตามภารกิจในคู่มือประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล จำนวน 2 ระบบ	พบ.	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	บันทึกข้อมูล	แนบไฟล์
21	**ตัวชี้วัด 2.8 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์** **รอบที่ 1** ตัววัดที่ 2.8.1 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 **รอบที่ 2** ตัววัดที่ 2.8.1 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตัววัดที่ 2.8.2 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5	พบ.	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ บันทึกข้อมูลร้อยละ	แนบไฟล์ แนบไฟล์ แนบไฟล์

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก ภารกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2564 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้ตามเป้าหมายที่สำนักงบประมาณกำหนด
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย** :

2.1 แผนปฏิบัติงาน ฯ

1) สามารถบันทึกแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2564 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2563 หรือเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณ

2) สามารถดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายในแต่ละแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2564 พร้อมทั้งบันทึกรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR

รอบที่ 1 ไตรมาสที่ 1 บันทึกผลภายในวันที่ 10 มกราคม 2564 และไตรมาสที่ 2 บันทึกผลภายในวันที่ 2 เมษายน 2564

รอบที่ 2 ไตรมาสที่ 3 บันทึกผลภายในวันที่ 10 กรกฎาคม 2564 และไตรมาสที่ 4 บันทึกภายในวันที่ 5 ตุลาคม 2564

2.2 การเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMIS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2564

3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : **ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**

3.1 แผนปฏิบัติงาน ฯ

1) หากหน่วยมีการเปลี่ยนแปลงโครงการจะต้องมีหนังสือชี้แจงเหตุผลมาที่กองแผนงานและสารสนเทศ

2) รอบ 6 เดือนแรก การดำเนินการต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45 ของการดำเนินการในรอบ 12 เดือน โดยสอดคล้องกับแผนการเบิกจ่ายเงิน

3) รอบ 12 เดือน การดำเนินการต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ของการดำเนินการในรอบ 12 เดือน โดยสอดคล้องกับแผนการเบิกจ่ายเงิน

3.2 การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 1) งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ในลักษณะค่าจ้างที่ปรึกษา ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในไตรมาสที่ 1 - 2 ให้ชี้แจงเหตุผล และกระบวนการดำเนินงานที่ดำเนินการแล้วไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ส่งกองบริหารการคลัง

2) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ไม่นับมารวมเป็นตัวชี้วัด

รอบที่ 2 1) ค่าจ้างเหมาบริการ ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2564 เนื่องจากต้องดำเนินการตามสัญญา ให้ชี้แจงเหตุผล และส่งข้อมูลให้กองบริการการคลัง

2) งบลงทุน/งบรายจ่ายอื่น ที่โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณในทุกแผนงาน และได้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพันสัญญาไว้แล้ว รวมทั้ง งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนสิงหาคม – กันยายน 2564 (ไม่นำมานับรวม)

3) การเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตามเกณฑ์การเบิกจ่ายที่กำหนดทั้ง 2 ไตรมาส จึงจะผ่านตัวชี้วัด

4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : การรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

รอบที่ 2 ไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงานความก้าวหน้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ไตรมาสที่ 3 และ ไตรมาสที่ 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMIS ของกรมบัญชีกลาง

รอบที่ 2 ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMIS ของกรมบัญชีกลาง

5. **เจ้าภาพ** : กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวลัย น้ำทอง / นางสาวพเยาว์ อินทอง / นางสาวพงศิยา อ่ำนาคิล / นางพัทธนันท์ ดีเมืองสอง โทรศัพท์ : 0 2 245 7065

กองบริหารการคลัง ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน / นางสาวอรพิน อินดาวิน โทรศัพท์ : 0 2245 6166

6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : หากหน่วยงานไม่มีแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2564 ขอให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามภารกิจปกติ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงาน = (จำนวนแผนงาน/โครงการ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ) / (จำนวนแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) X 100

รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = (งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1 - 2 (พิจารณาจากระบบ GFMIS)) / (วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) X 100

รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานไตรมาสที่ 3 = (งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาส 1 - 3 (พิจารณาจากระบบ GFMIS)) / (วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) X 100

ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานไตรมาสที่ 4 = (งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาส 1 - 4 (พิจารณาจากระบบ GFMIS)) / (วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) X 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่1-2 ตามแผนปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 100 • เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 - 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45						• รายงานผลการดำเนินการรตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 3-4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 • เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 - 4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 (ไตรมาส 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไตรมาส 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2561-2564) ยุทธศาตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงได้กำหนดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2 **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย**
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เช่น รอบการประเมินที่ 1 (1 ตค. 63- 31 มีค 64) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน A ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เรียบร้อยแล้ว ต่อมารอบการประเมินที่ 2 (1 เมย 64 – 30 กย 64) ได้มีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงาน B จะต้องดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ในฐานะผู้อำนวยการของหน่วยงาน B เป็นต้น รวมทั้งกรณีการย้ายในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : 3.1 ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
3.2 แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก 3 เดือนใน 1 ปีงบประมาณ (แบบ บค.01)
3.3 แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (แบบ บค. 02) โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด โดยผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม (หน่วยงานในสังกัดสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ) ดังนี้
1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต
3.4 รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุขั้นตอน/วิธีการและข้อมูลที่จะดำเนินการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบ บค. 02ในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายสง่า แสนเดช , นายพรรษา กุลวราภรณ์ โทรศัพท์ : 0 2245 3579
6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4						• ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กลุ่มตรวจสอบภายใน)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ

คำอธิบาย

1. ความความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : **ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** พร้อมข้อเสนอแนะ นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ และพัฒนารูปแบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเผยแพร่ส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องทราบ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
   1) มีการกำหนดระบบหรือเกณฑ์การรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบประจำปีของหน่วยงานตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน
   2) มีการจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีสาระสำคัญครบถ้วน ได้แก่
      2.1) ผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบประจำปี และ
      2.2) ประเด็นความเสี่ยงและการควบคุมที่มีนัยสำคัญ และ/หรือ
      2.3) ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด/การทุจริต/ความเสียหาย และ/หรือ
      2.4) ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พร้อมข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : มีการพัฒนารูปแบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเผยแพร่ส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องทราบ

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2564						จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2564 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองบริหารการคลัง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จในการดำเนินการการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่งกรมบัญชีกลางได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ด้านบัญชีบริหาร เรื่องที่ 4 ความมีประสิทธิภาพ
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการภายในวันที่ 31 มีนาคม 2564
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการภายในวันที่ 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ไม่มี
4. หลักฐาน : หนังสือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และเอกสารการดำเนินการการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กระบวนการหลักที่สำคัญ หนังสือกรมบัญชีกลางกำหนดการจัดส่งเอกสาร
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : ระยะเวลาที่กำหนดเป็นไปตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด						• จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด • จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กระบวนการหลักที่สำคัญอย่างน้อย 2 กระบวนการ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองวิเทศสัมพันธ์)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ Competency Skill Standard สาขาช่างเชื่อม ภายใต้แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย – มาเลเซีย – ไทย (IMT-GT)

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย- มาเลเซีย – ไทย (IMT-GT) สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและวัฒนธรรม (Human Resource Development Education and Culture: HRDEC) มีกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (TICA) กระทรวงการต่างประเทศ เป็นหน่วยประสานหลักในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องตามแผนดำเนินงานระยะห้าปี ปี 2560-2564 (IB 2017-2021) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานปฏิบัติในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมภายใต้กรอบความร่วมมือดังกล่าว โดยเบื้องต้นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การมีคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือภายใต้แผนงาน IMT-GT สาขาช่างเชื่อมใช้ร่วมกันระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิก IMT-GT (อินโดนีเซีย มาเลเซียและไทย)
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย:**

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 โดยดำเนินการ กิจกรรมภายใต้โครงการ Competency Skill Standard (สาขาช่างเชื่อม) ภายใต้แผนงาน IMT-GT เป็นการประชุมหารือเพื่อพัฒนาแนวทางการรับรองมาตรฐานฝีมือสาขาช่างเชื่อมระหว่าง 3 ประเทศ เพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศ IMT-GT ซึ่งกิจกรรมในปี 2564 ประกอบด้วย

1) จัดประชุมคณะกรรมการร่วมสามฝ่ายสาขาช่างเชื่อม (IMT-GT) เพื่อพิจารณาร่างคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือภายใต้แผนงาน IMT-GT สาขาช่างเชื่อม
2) ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ร่างคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือภายใต้แผนงาน IMT-GT สาขาช่างเชื่อม ตามข้อเสนอแนะของที่ประชุม ตาม 1)

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2564 โดยดำเนินการ

3) นำเสนอร่างคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือภายใต้แผนงาน IMT-GT สาขาช่างเชื่อม ฉบับแก้ไข ให้คณะกรรมการร่วมสามฝ่ายสาขาช่างเชื่อม (IMT-GT) รับรอง
4) สรุปผลการจัดทำคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือภายใต้แผนงาน IMT-GT สาขาช่างเชื่อม ให้ผู้บริหารรับทราบ

3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) **:** ไม่มี
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) **:** รายงานผลการดำเนินงาน/ ภาพประกอบกิจกรรม /เอกสารเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ร่างคู่มือการทดสอบมาตรฐานภายใต้แผนงาน IMT-GT						• คู่มือการทดสอบมาตรฐานภายใต้แผนงาน IMT-GT

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.6 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2)

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การพัฒนาฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2563 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2564 – 30 กันยายน 2564 และสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามเป้าหมายที่กำหนด
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : ไม่มี
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : จากในระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2)

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (แห่ง)}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป (แห่ง)}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 40						• สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 90

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองสื่อสารองค์กร)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.7 : จำนวนการผลิตข่าวประชาสัมพันธ์ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเผยแพร่ส่งสื่อต่างๆ

คำอธิบาย

1. **ความความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** จำนวนข่าวประชาสัมพันธ์ภารกิจต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ทางกองสื่อสารองค์กรได้ผลิตและส่งเผยแพร่ช่องทางสื่อมวลชนต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภารกิจ หน้าที่ บทบาทรวมถึงโครงการต่างๆ ที่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** จำนวนข่าวที่ผลิตและทำการส่งเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ จำนวนรวมไม่น้อยกว่า 160 ข่าว/ปี
   รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) **:** ไม่มี
4. **หลักฐาน**(ถ้ามี) **:** รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ** (ถ้ามี) **:** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• **จำนวนข่าวที่ผลิตเผยแพร่ส่งสื่อไม่น้อยกว่า 80 ข่าว**						• **จำนวนข่าวที่ผลิตเผยแพร่ส่งสื่อไม่น้อยกว่า 80 ข่าว**

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักงานเลขานุการกรม)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.8 : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในหน่วยงานส่วนกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานเลขานุการกรมทางด้าน 1) กระบวนการปฏิบัติงาน 2) เจ้าหน้าที่และจริยธรรมในการให้บริการ 3) สิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) คุณภาพการให้บริการ
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย** : พิจารณาจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรจากหน่วยงานส่วนกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านด้านการให้บริการและการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2564

3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : ผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 100 คน
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : เอกสารการรายงานผล หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

$$\text{ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในหน่วยงาน} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนระดับความพึงพอใจ}}{\text{คะแนนเต็มรวมของระดับความพึงพอใจ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ติดตามผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 76 • นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และจัดทำแผนปรับปรุง						• ติดตามผลความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 78 • นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และจัดทำแผนปรับปรุง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละระดับ

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** 1) จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบฯ ไม่น้อยกว่า 70 % 2) การจัดทำร่างหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ ถือเป็น 1 สาขา

พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย : พิจารณาจากร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบฯ แต่ละระดับ จำนวน 10 สาขา และจำนวนแบบสอบทั้งหมดที่ส่งให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ จำนวนรอบละ 50 คน โดยจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ ไม่น้อยกว่า 70 %

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน จำนวน 3 สาขา

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน จำนวน 7 สาขา

3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) **:** มีจำนวนแบบสอบถามที่ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯประเมินความพึงพอใจแล้วส่งกลับ ไม่น้อยกว่า 70 % ของจำนวนแบบสอบทั้งหมดที่ส่งให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ จำนวน 100 คน
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) **:** 1) ร่างประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละระดับ ที่ส่งให้กลุ่มกฎหมายตรวจตามแบบที่คณะกรรมการส่งเสริมกำหนด 2) รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบฯ พร้อมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงงานต่อไป
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) **:** -

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

$$\frac{\text{จำนวนแบบสอบถามที่ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯประเมินความพึงพอใจแล้วส่งกลับ}}{\text{จำนวนแบบสอบทั้งหมดที่ส่งให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯประเมินความพึงพอใจ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						ร่างมาตรฐานฯ หรือร่างวิธีการทดสอบแต่ละระดับ จำนวน 3 สาขา และจำนวนแบบสอบทั้งหมดที่ส่งให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ จำนวน 50 คน โดยจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ ไม่น้อยกว่า 70 %						ร่างมาตรฐานฯ หรือร่างวิธีการทดสอบแต่ละระดับ จำนวน 7 สาขา และจำนวนแบบสอบทั้งหมดที่ส่งให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ จำนวน 50 คน โดยจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำฯ ไม่น้อยกว่า 70 %

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.10 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024

คำอธิบาย

1. **ความความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : การที่หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024 เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจด้านการรับรองความรู้ความสามารถ
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : พิจารณาจากการที่สามารถจัดทำคู่มือแล้วเสร็จเป็นรูปเล่มและผ่านความเห็นชอบจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : ไม่มี
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : รอบที่ 1 : เอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงาน
   รอบที่ 2 : หนังสือรายงานอธิบดีให้ความเห็นชอบคู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/ และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ						• คู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ผ่านความเห็นชอบจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ส่วนกลางทุกหน่วยงาน)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : มีการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงานด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ และจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
   รอบที่ 1 ทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564 ให้หน่วยงานย่อยจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย
   1) แบบ ปย.1 หรือรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นแบบรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
   2) แบบ ปย.2 หรือรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน เป็นแบบการประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
   3) แบบติดตาม ปย.2 หรือรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับส่วนงานย่อย เป็นแบบที่ใช้สำหรับบันทึกผลการดำเนินการตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในที่ได้รายงานไว้แล้วในแบบ ปย.2 ของงวดก่อนในระดับส่วนงานย่อย
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
   รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายในที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้อำนวยการ
   รอบการประเมินที่ 2 หน่วยงานย่อยจะต้องนำทุกขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมในแนวปฏิบัติการควบคุมภายในที่ได้จัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในไว้แล้ว โดยนำมาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยของหน่วยงาน
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : รอบที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานฐานการควบคุมภายในที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้อำนวยการ
   รอบการประเมินที่ 2 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย 1) แบบ ปย. 1 2) แบบ ปย. 2 และ 3) แบบติดตาม ปย. 2
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวกัญภัสสร์ กนกอิศราทรัพย์/นางสาวอรุณี แสนแอ โทรศัพท์ : 0 2247 0303, .0 2245 1707 ต่อ 612
6. อื่น ๆ : 1) รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
   2) รอบการประเมินที่ 2 การจัดทำรายงานการประเมินการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำในรูปแบบไฟล์ word ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ osds.msdd@dsd.go.th
   3) แบบฟอร์ม (ปย.1 ปย.2 และแบบติดตาม ปย.2) สามารถดาวน์โหลดได้ที่ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน						• รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย แบบ ปย. 1 แบบ ปย. 2 และ แบบติดตาม ปย. 2

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กลุ่มกฎหมาย)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.12 : ร้อยละของการยกร่างและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประกาศเพื่อรองรับการให้บริการดิจิทัลและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การยกร่างและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประกาศที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติราชการเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ โดยเป็นการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ และประกาศ เพื่อดำเนินการยกร่างและพัฒนากฎหมายให้เป็นปัจจุบันหรือเป็นการยกร่างปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในกรณีที่เห็นว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติราชการหรือเป็นการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน โดยจะต้องรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงดำเนินการยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศ และเสนอให้คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างกฎหมายตามขั้นตอนหรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามขั้นตอนการออกกฎหมายต่อไป
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย :** จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 90 ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศที่ต้องดำเนินการยกร่างหรือปรับปรุงแก้ไข (จำนวน 5 ฉบับ)
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ไม่มี
4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** เอกสารกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประกาศที่ได้รับการยกร่างหรือปรับปรุงแก้ไข โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างกฎหมายตามขั้นตอนหรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามขั้นตอนการออกกฎหมายต่อไป
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 2 ฉบับ						▪ จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 5 ฉบับ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.13 : ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2563 (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)

คำอธิบาย

1. **ความความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** ออกแบบสอบถามการติดตามผล เพื่อสร้างระบบติดตามผลผ่านระบบรายงานผลของกรม รองรับการติดตามการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ เพื่อจะนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานของกรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้ประกอบกิจการสามารถนำหลักการของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปขยายผลในการทำงาน หรือ นำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการทำงานอื่น

2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** การติดตามและประเมินผลการเข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564

3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :** จำนวนสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ ฯ ตอบสอบถามการติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่ง

4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) **:** รอบการประเมินที่ 1 1) หนังสือสั่งการติดตามผลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ตัวอย่างแบบฟอร์มการติดตามผลการดำเนินงานโครงการฯ 3) สรุปรายชื่อของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563 4) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563 พร้อม สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอในการปรับปรุงโครงการที่ผ่านความเห็นชอบของผู้บริหาร
   รอบการประเมินที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอในการปรับปรุงโครงการที่ผ่านความเห็นชอบของผู้บริหาร

5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD

6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) : ไม่มี**

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• สรุปรายชื่อของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563 • ออกแบบสอบถามการติดตามผล						• ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอในการปรับปรุงโครงการ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : การดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) โดยคะแนนการประเมิน PMQA 4.0 ในทุกหมวดได้คะแนนสูงกว่า ปี พ.ศ. 2563
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย** : รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามเงื่อนไขข้อ 1)
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2564 โดยมีการรายงานผลดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ในปีต่อไป โดยมีการดำเนินการตามเงื่อนไขข้อ 2)
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
   1) เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีตำแหน่งนักวิชาการฯ ระดับชำนาญการ ขึ้นไปอย่างน้อย 1 คน ในทุกกิจกรรม
   2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับคะแนนประเมินองค์การสู่ระบบราชการ PMQA 4.0 สูงกว่าปี พ.ศ. 2563 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 8 หรือได้รับคะแนน.....
   3) นำ Feedback ที่ได้รับจากการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 มาปรับปรุง/พัฒนางานภายใต้แผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : 1) รอบที่ 1 พิจารณาจากหลักฐานการลงลายมือในการเข้าร่วมกิจกรรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
   2) รอบที่ 2 การรายงานผลตามแบบฟอร์ม
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/ และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613
6. **อื่นๆ** (ถ้ามี) : แผนดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2562 – 2564) สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบ
7. บริหาร http://www.dsd.go.th/msdu หัวข้อเอกสารดาวน์โหลด ประเภทเอกสาร งานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐ(PMQA)

คะแนนการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
222.85 คะแนน	295 คะแนน	363.85 คะแนน

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประเมินองค์การสู่ราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564						• การรายงานผลดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.2 : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) เรียนผ่านระบบออนไลน์ เช่น หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น 2) เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น 3) มีส่วนร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่างๆ ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ 4) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือการ coaching 5) วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
   3.1 ผู้อำนวยการหน่วยงานทุกหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบการรายงานผลตามตัวชี้วัด โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563
   3.2 บุคลากรรายงานผลการพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.05
   3.3 กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล
   2) ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับการปฏิบัติงาน
   3.4 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
   3.5 ผู้อำนวยการหน่วยงาน เป็นผู้ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.06
4. หลักฐาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา รายละเอียดปรากฏตาม แบบ บค.05
5. เจ้าภาพผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร 0 22643 4984 : นางกาญจนา อ่อนละมัย, นายเทพพิทักษ์ แก้วคำนวน, นางสาวศรัญญา สุดเฉลียว
6. อื่นๆ : 1. ในกรณีบุคลากรย้าย/ช่วยราชการ ก่อนได้รับการประเมินผลการพัฒนา ขอให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินผลตาม แบบ บค.06
   2. วิธีการกรอกแบบ บค. 04-06 สามารถดาวน์โหลดได้ที่ http://home.dsd.go.th/hr

สูตรการคำนวณ : ร้อยละการพัฒนาบุคลากร = $\frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50						• การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.3 : ความสำเร็จของการประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : การประกวดรางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาครัฐมีการปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ การนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยพัฒนางานบริการภาครัฐ หรือการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ภาครัฐสามารถพลิกโฉมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจรวมทั้งเป็นที่พึ่งของประชาชน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการพัฒนาองค์กรและการบริการภาครัฐแก่ประชาชน โดยมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติราชการมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรางวัลจะเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันให้เกิดการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 มีนาคม 2564 โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการประกวดรางวัลเลิศรัฐ ตามที่กำหนดในเงื่อนไข
   รอบที่ 2 หน่วยงานได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
   เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมต้องมีตำแหน่งนักวิชาการฯ ระดับชำนาญการ ขึ้นไปอย่างน้อย 1 คน ในทุกกิจกรรมที่เข้าร่วม
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : ผลประกาศรางวัลเลิศรัฐจากสำนักงาน ก.พ.ร.
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเตรียมการประกวดรางวัลเลิศรัฐ						• ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด อย่างน้อย 1 หมวด

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.4 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation base) ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ 2) นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงการบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจัดทะเบียนออนไลน์ เป็นต้น 3) นวัตกรรมการบริหาร/องค์การ/หน่วยงาน (Administrative Organization Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนงานใหม่ New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA 4.0 เป็นต้น
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : พิจารณาจากการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม ตามขั้นตอนที่กำหนด คือ 1) เข้ารับการอบรม 2)ดำเนินการโดยใช้กระบวนการ Design Thinking 3) ดำเนินการจัดทำ Prototype 4) ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม 5) รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 25634
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : **ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
   1) เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซ้ำกับนวัตกรรมที่เคยนำเสนอในตัวชี้วัดครั้งที่ผ่านมา
   2) เข้ารับการอบรมและดำเนินการตามที่กำหนด ตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ 2.
   3) ใช้แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด โดยการรายงานต้องมีความครบถ้วน ชัดเจน นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน – หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ เป็นต้น
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร http://www.dsd.go.th/msdu
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/ และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613
5. **อื่น ๆ (ถ้ามี)** : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						- จัดทำ Prototype แล้วเสร็จ						• ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.5 : ความสำเร็จของการประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐและสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : การประกวดรางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาครัฐมีการปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ การนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยพัฒนางานบริการภาครัฐ หรือการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ภาครัฐสามารถพลิกโฉมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจรวมทั้งเป็นที่พึ่งของประชาชน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการพัฒนาองค์กรและการบริการภาครัฐแก่ประชาชน โดยมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติราชการมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรางวัลจะเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันให้เกิดการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : หน่วยงานได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาใดสาขาหนึ่ง โดยแบ่งเป็น 2 สาขา ประกอบด้วย 1) สาขาบริการภาครัฐ 2) สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** : ไม่มี
4. **หลักฐาน** : ผลประกาศรางวัลเลิศรัฐจากสำนักงาน ก.พ.ร.
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การชี้แจงเกณฑ์การประกวดรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐและสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม • การคัดเลือกผลงานและเป็นที่ปรึกษาในการประกวด						• ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐและสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อย่างน้อย 1 ประเภท

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (กองแผนงานและสารสนเทศ)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.6 : ความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูล DSD Report สำหรับผู้บริหาร

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : ความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูล DSD Report เพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย** :
   2.1 DSD Report สำหรับผู้บริหาร เป็นระบบรายงานผลงานสำคัญสำหรับผู้บริหารผ่านระบบคลังข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data warehouse) ได้แก่ ผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ในทุกโครงการ/กิจกรรม ของทุกหน่วยงาน โดยสามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมการฝึกอบรม/ทดสอบได้
   1) การปรับปรุงข้อมูล DSD Report สำหรับผู้บริหาร เป็นการพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลในหน้า DSD Report สำหรับผู้บริหารเพื่อให้มีความถูกต้อง เข้าใจง่าย และสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล อันประกอบด้วย ภาพรวมผลการดำเนินงานแยกตามรายโครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินงานแยกตามรายหน่วยงาน ผลการดำเนินงานแยกตามรายหลักสูตรการฝึก และผลการดำเนินงานแยกกิจกรรมการฝึก เตรียมเข้าทำงาน ยกระดับฝีมือ และ ฝึกอาชีพเสริม รวมทั้งข้อมูลผลสัมฤทธิ์การมีงานทำและรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม
   2) ข้อมูลปรากฏ ในหน้า DSD Report สำหรับผู้บริหารต้องมีค่าเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวมและรายหน่วยงานที่ถูกต้องตรงกับเป้าหมายที่ได้รับตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายปะจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ขาวคาดแดง)
   2.2 ข้อมูลในหน้า DSD Report สำหรับผู้บริหารต้องสามารถแสดงผลข้อมูล ประมวลผลข้อมูล แสดงผลในรูปแบบกราฟและสามารถดาวน์โหลดข้อมูลในรูปแบบตารางได้
   2.3 วัดความสำเร็จจากความครบถ้วนของข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหาร ตามข้อ 1) และ ความถูกต้องของค่าเป้าหมายการดำเนินงานตามข้อ 2)
   รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 - 30 กันยายน 2564
3. **เงื่อนไข** (ถ้ามี) : การปรับปรุงข้อมูล DSD Report สำหรับผู้บริหารให้มีความครบถ้วน ได้แก่ ภาพรวมผลการดำเนินงานแยกตามรายโครงการ ผลการดำเนินงานแยกตามรายหน่วยงาน ผลการดำเนินงานแยกตามรายหลักสูตรการฝึก และผลการดำเนินงานแยกกิจกรรมการฝึก เตรียมเข้าทำงาน ยกระดับฝีมือ และ ฝึกอาชีพเสริม รวมทั้งข้อมูลผลสัมฤทธิ์การมีงานทำและรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม และ ข้อมูลที่ปรากฏ ในหน้า DSD Report สำหรับผู้บริหารต้องมีค่าเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวมและรายหน่วยงานที่ถูกต้องตรงกับเป้าหมายที่ได้รับตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายปะจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ขาวคาดแดง)
4. **หลักฐาน** (ถ้ามี) : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ผ่านระบบคลังข้อมูล (http://datacenter.dsd.go.th)
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI D
6. **อื่น ๆ** (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 63			ปี 64								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						ปรับปรุงข้อมูล DSD Report สำหรับผู้บริหารให้มีความครบถ้วน						ข้อมูลในหน้า DSD Report สำหรับผู้บริหารต้องสามารถแสดงผลข้อมูล ประมวลผลข้อมูล แสดงผลในรูปแบบกราฟและสามารถดาวน์โหลดข้อมูลในรูปแบบตารางได้

ตัวชี้วัด 2.7 : จำนวนการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : เป็นการปรับปรุงระบบการให้บริการตามภารกิจในคู่มือประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ปรับเปลี่ยนการดำเนินการที่ยังอยู่ในรูปแบบของเอกสารให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลสำหรับบริการประชาชนบนระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (http://e-service.dsd.go.th/) จำนวน 2 ระบบ ได้แก่ การขออนุญาตและการต่อใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการออกใบเสร็จรับเงินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
2. **พิจารณาจากการดำเนินงาน** : รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 ไม่มี
   รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2564 โดยปรับปรุงระบบการให้บริการตามภารกิจในคู่มือประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลสำเร็จ จำนวน 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการยื่นขออนุญาตและการต่อใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบนระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และ 2) ระบบจัดทำใบเสร็จรับเงินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) : ไม่มี**
4. **หลักฐาน** : 3.1 ระบบการยื่นขออนุญาตและการต่อใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบนระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (http://e-service.dsd.go.th/)
   3.2 ระบบจัดทำใบเสร็จรับเงินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (http://e-service.dsd.go.th/)
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :**

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 ← → ปี 64

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						-						ผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการให้บริการตามภารกิจในคู่มือประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล จำนวน 2 ระบบ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2.8 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** : บุคลากรฝึกของกรม หมายถึง ครูฝึก พนักงานราชการ และ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สายงานสอน) ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อยกระดับความสามารถในสายงานเดิม หรือ สอนข้ามสายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการขยายผลการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพ (เป้าหมายการฝึกอบรม 100 คน)
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :**
   รอบที่ 1 : ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 โดยดำเนินการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย
   รอบที่ 2 : ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564 โดยดำเนินการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย
3. **เงื่อนไข :** ไม่มี
4. **หลักฐาน :** รายงานสรุปผลการฝึกอบรม ภาพถ่ายการฝึกอบรม และเอกสารการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์
5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ / นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD

3. **อื่นๆ** (ถ้ามี)

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรฝึกที่ผ่านการพัฒนาศัพยภาพ}}{\text{เป้าหมาย (100 คน)}} \times 100$$

ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในปี 2564

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาศัพยภาพนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการขยายผล}}{\text{จำนวนบุคลากรฝึกที่ผ่านการพัฒนาศัพยภาพ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 63 → | ปี 64 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50						• ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 • ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

ภาคผนวก

แผนการดำเนินงาน
การรับรองความรู้ความสามารถ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนประเมินความรู้ความสามารถปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	แผนประเมินสาขาช่างไฟฟ้า (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างไฟฟ้า 15-20 คน/รุ่น	แผนประเมินสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมอาร์ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมแม็ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมทิก (คน)	รวมสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอดการประเมินทั้งหมด (คน)	รวมจำนวนรุ่นทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ครั้ง	ค่าบริหารจัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
		7,140	495	4,105	1,825	630	625	7,185	720	14,325	1,215	3,645,000	1,822,500	5,467,500
1	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ**	750	50	150	100	0	0	250	25	1,000	75	225,000	112,500	337,500
2	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	100	7	60	40	40	40	180	18	280	25	75,000	37,500	112,500
3	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี**	50	4	60	20	10	10	100	10	150	14	42,000	21,000	63,000
4	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	100	7	40	10	0	0	50	5	150	12	36,000	18,000	54,000
5	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	15	1	15	0	0	0	15	2	30	3	9,000	4,500	13,500
6	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	80	5	10	10	0	0	20	2	100	7	21,000	10,500	31,500
7	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี**	300	20	100	50	25	25	200	20	500	40	120,000	60,000	180,000
8	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี	100	7	60	20	0	0	80	8	180	15	45,000	22,500	67,500
9	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	30	2	40	10	10	10	70	7	100	9	27,000	13,500	40,500
10	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี**	100	7	100	50	50	50	250	25	350	32	96,000	48,000	144,000
11	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	20	2	20	20	20	20	80	8	100	10	30,000	15,000	45,000
12	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	50	4	50	50	0	0	100	10	150	14	42,000	21,000	63,000
13	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	40	3	30	30	0	0	60	6	100	9	27,000	13,500	40,500
14	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา**	100	7	100	45	15	40	200	20	300	27	81,000	40,500	121,500
15	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	70	5	10	10	5	5	30	3	100	8	24,000	12,000	36,000
16	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	120	8	60	20	0	0	80	8	200	16	48,000	24,000	72,000
17	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	60	4	30	10	0	0	40	4	100	8	24,000	12,000	36,000

แผนประเมินความรู้ความสามารถปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	แผนประเมินสาขาช่างไฟฟ้า (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างไฟฟ้า 15-20 คน/รุ่น	แผนประเมินสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมอาร์ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมแม็ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมทิก (คน)	รวมสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอดการประเมินทั้งหมด (คน)	รวมจำนวนรุ่นทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ครั้ง	ค่าบริหารจัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
		7,140	495	4,105	1,825	630	625	7,185	720	14,325	1,215	3,645,000	1,822,500	5,467,500
18	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น**	100	7	100	100	30	30	260	26	360	33	99,000	49,500	148,500
19	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	50	4	50	20	0	0	70	7	120	11	33,000	16,500	49,500
20	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	10	1	20	20	0	0	40	4	50	5	15,000	7,500	22,500
21	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	20	2	20	10	0	0	30	3	50	5	15,000	7,500	22,500
22	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	100	7	20	30	10	10	70	7	170	14	42,000	21,000	63,000
23	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี**	120	8	120	40	40	40	240	24	360	32	96,000	48,000	144,000
24	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	100	7	30	10	0	0	40	4	140	11	33,000	16,500	49,500
25	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	50	4	20	10	0	0	30	3	80	7	21,000	10,500	31,500
26	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด	70	5	30	10	0	0	40	4	110	9	27,000	13,500	40,500
27	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	40	3	40	0	0	0	40	4	80	7	21,000	10,500	31,500
28	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์**	120	8	50	10	10	10	80	8	200	16	48,000	24,000	72,000
29	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	10	1	40	30	30	0	100	10	110	11	33,000	16,500	49,500
30	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	30	2	30	10	10	0	50	5	80	7	21,000	10,500	31,500
31	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	150	10	50	0	0	0	50	5	200	15	45,000	22,500	67,500
32	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก**	120	8	150	20	10	0	180	18	300	26	78,000	39,000	117,000
33	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	80	5	20	40	0	0	60	6	140	11	33,000	16,500	49,500
34	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	40	3	10	20	10	10	50	5	90	8	24,000	12,000	36,000

แผนประเมินความรู้ความสามารถปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	แผนประเมินสาขาช่างไฟฟ้า (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างไฟฟ้า 15-20 คน/รุ่น	แผนประเมินสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมอาร์ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมแม็ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมทิก (คน)	รวมสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอดการประเมินทั้งหมด (คน)	รวมจำนวนรุ่นทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ครั้ง	ค่าบริหารจัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
		7,140	495	4,105	1,825	630	625	7,185	720	14,325	1,215	3,645,000	1,822,500	5,467,500
35	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุตรดิตถ์	40	3	40	0	0	0	40	4	80	7	21,000	10,500	31,500
36	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	100	7	30	10	0	0	40	4	140	11	33,000	16,500	49,500
37	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง**	100	7	100	100	25	25	250	25	350	32	96,000	48,000	144,000
38	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	300	20	100	20	10	10	140	14	440	34	102,000	51,000	153,000
39	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	30	2	50	0	0	0	50	5	80	7	21,000	10,500	31,500
40	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี**	100	7	100	10	10	10	130	13	230	20	60,000	30,000	90,000
41	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	60	4	40	20	10	10	80	8	140	12	36,000	18,000	54,000
42	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	20	2	10	10	0	0	20	2	40	4	12,000	6,000	18,000
43	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา**	100	7	100	100	15	15	230	23	330	30	90,000	45,000	135,000
44	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	20	2	10	10	0	0	20	2	40	4	12,000	6,000	18,000
45	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานค**	200	13	300	100	0	0	400	40	600	53	159,000	79,500	238,500
46	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี**	400	27	200	30	10	10	250	25	650	52	156,000	78,000	234,000
47	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี	350	23	150	10	0	0	160	16	510	39	117,000	58,500	175,500
48	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	30	2	20	10	10	0	40	4	70	6	18,000	9,000	27,000
49	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธ**	100	7	100	50	50	50	250	25	350	32	96,000	48,000	144,000
50	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	40	3	20	20	0	20	60	6	100	9	27,000	13,500	40,500
51	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	100	7	80	50	50	50	230	23	330	30	90,000	45,000	135,000

แผนประเมินความรู้ความสามารถปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	แผนประเมินสาขาช่างไฟฟ้า (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างไฟฟ้า 15-20 คน/รุ่น	แผนประเมินสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมอาร์ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมแม็ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมทิก (คน)	รวมสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอดการประเมินทั้งหมด (คน)	รวมจำนวนรุ่นทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ครั้ง	ค่าบริหารจัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
		7,140	495	4,105	1,825	630	625	7,185	720	14,325	1,215	3,645,000	1,822,500	5,467,500
52	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	100	7	40	20	0	0	60	6	160	13	39,000	19,500	58,500
53	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม**	40	3	80	30	0	0	110	11	150	14	42,000	21,000	63,000
54	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	30	2	50	20	0	0	70	7	100	9	27,000	13,500	40,500
55	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร	200	13	100	50	0	0	150	15	350	28	84,000	42,000	126,000
56	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง**	150	10	100	100	100	100	400	40	550	50	150,000	75,000	225,000
57	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	50	4	20	10	0	0	30	3	80	7	21,000	10,500	31,500
58	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	20	2	20	10	0	0	30	3	50	5	15,000	7,500	22,500
59	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี**	120	8	60	20	0	0	80	8	200	16	48,000	24,000	72,000
60	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	80	5	20	20	0	0	40	4	120	9	27,000	13,500	40,500
61	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	20	2	20	0	0	0	20	2	40	4	12,000	6,000	18,000
62	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	50	4	10	0	0	10	20	2	70	6	18,000	9,000	27,000
63	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	70	5	20	10	0	0	30	3	100	8	24,000	12,000	36,000
64	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่**	190	13	40	10	0	0	50	5	240	18	54,000	27,000	81,000
65	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	30	2	0	0	0	0	0	0	30	2	6,000	3,000	9,000
66	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย**	100	7	100	10	0	0	110	11	210	18	54,000	27,000	81,000
67	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	50	4	10	10	0	0	20	2	70	6	18,000	9,000	27,000
68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	30	2	30	10	5	5	50	5	80	7	21,000	10,500	31,500

แผนประเมินความรู้ความสามารถปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	หน่วยงาน	แผนประเมินสาขาช่างไฟฟ้า (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างไฟฟ้า 15-20 คน/รุ่น	แผนประเมินสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมอาร์ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมแม็ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมทิก (คน)	รวมสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอดการประเมินทั้งหมด (คน)	รวมจำนวนรุ่นทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ครั้ง	ค่าบริหารจัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
		7,140	495	4,105	1,825	630	625	7,185	720	14,325	1,215	3,645,000	1,822,500	5,467,500
69	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต**	150	10	80	0	0	10	90	9	240	19	57,000	28,500	85,500
70	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	60	4	10	10	0	0	20	2	80	6	18,000	9,000	27,000
71	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	20	2	10	10	0	0	20	2	40	4	12,000	6,000	18,000
72	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมรา**	40	3	20	10	10	0	40	4	80	7	21,000	10,500	31,500
73	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	45	3	20	5	0	0	25	3	70	6	18,000	9,000	27,000
74	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง (ไม่ส่งแผน)	50	4	10	0	0	0	10	1	60	5	15,000	7,500	22,500
75	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี**	20	2	20	10	0	0	30	3	50	5	15,000	7,500	22,500
76	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา**	30	2	20	15	0	0	35	4	65	6	18,000	9,000	27,000
77	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส**	10	1	10	10	0	0	20	2	30	3	9,000	4,500	13,500

เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

ตามตัวชี้วัด 1.3.2 : ร้อยละ ของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2563

เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
	ทั้งประเทศ	**14,704**
01-01	**สมุทรปราการ**	1,123
01-02	ฉะเชิงเทรา	336
02-03	**สุพรรณบุรี**	41
02-04	ชัยนาท	22
02-05	สิงห์บุรี	22
02-06	อุทัยธานี	9
03-07	**ชลบุรี**	1,093
03-08	ปราจีนบุรี	185
03-09	สระแก้ว	15
04-10	**ราชบุรี**	117
04-11	กาญจนบุรี	82
04-12	ประจวบคีรีขันธ์	54
04-13	เพชรบุรี	68
05-14	**นครราชสีมา**	272
05-15	ชัยภูมิ	22
05-16	บุรีรัมย์	40
05-17	สุรินทร์	32
06-18	**ขอนแก่น**	128
06-19	กาฬสินธุ์	16
06-20	มหาสารคาม	20
06-21	มุกดาหาร	19
06-22	หนองบัวลำภู	11
07-23	**อุบลราชธานี**	59
07-24	ยโสธร	7
07-25	ร้อยเอ็ด	30
07-26	ศรีสะเกษ	22
07-27	อำนาจเจริญ	2
08-28	**นครสวรรค์**	60
08-29	กำแพงเพชร	26
08-30	ตาก	44
08-31	พิจิตร	12
09-32	**พิษณุโลก**	46
09-33	สุโขทัย	14
09-34	อุตรดิตถ์	14
09-35	เพชรบูรณ์	22
09-36	เลย	9
10-37	**ลำปาง**	73
10-38	ลำพูน	82

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
10-39	แพร่	15
11-40	**สุราษฎร์ธานี**	170
11-41	ชุมพร	34
11-42	ระนอง	14
12-43	**สงขลา**	219
12-44	สตูล	13
13-45	**กรุงเทพมหานคร**	5,030
14-46	**ปทุมธานี**	711
14-47	นครนายก	20
14-48	นนทบุรี	496
15-49	**พระนครศรีอยุธยา**	441
15-50	ลพบุรี	45
15-51	สระบุรี	246
15-52	อ่างทอง	12
16-53	**นครปฐม**	493
16-54	สมุทรสงคราม	29
16-55	สมุทรสาคร	682
17-56	**ระยอง**	648
17-57	จันทบุรี	30
17-58	ตราด	20
18-59	**อุดรธานี**	66
18-60	นครพนม	3
18-61	บึงกาฬ	4
18-62	สกลนคร	18
18-63	หนองคาย	17
19-64	**เชียงใหม่**	287
19-65	แม่ฮ่องสอน	0
20-66	เชียงราย	55
20-67	น่าน	4
20-68	พะเยา	10
21-69	**ภูเก็ต**	309
21-70	กระบี่	64
21-71	พังงา	42
22-72	**นครศรีธรรมราช**	77
22-73	ตรัง	58
22-74	พัทลุง	9
23-75	**ปัตตานี**	21
24-76	**ยะลา**	36
25-77	**นราธิวาส**	7

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ
ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการ
ของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง

ตามตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จ ของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ (๓) และ (๓/๒) และมาตรา ๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ลงวันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

"ปี" หมายความว่า ปีปฏิทิน

ข้อ ๔ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ ซึ่งดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีผู้ผ่านการทดสอบในปีที่ผ่านมาตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนปีละหนึ่งหมื่นบาทต่อผู้ผ่านการทดสอบทุกหนึ่งร้อยคน ทั้งนี้ ในส่วนที่เกินหนึ่งร้อยคน ถ้ามีจำนวนตั้งแต่เจ็ดสิบห้าคนขึ้นไป ให้ปัดเป็นหนึ่งร้อยคน

ข้อ ๕ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ ซึ่งดำเนินการทดสอบให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่จำเป็นต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีผู้ประกอบอาชีพที่มีทักษะฝีมือได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานหรือเป็นสาขาอาชีพที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ เครื่องมืออุปกรณ์หรือเทคโนโลยีเฉพาะด้าน โดยให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าทดสอบตามที่ผู้ดำเนินการทดสอบกำหนด แต่ทั้งนี้ไม่เกินอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบหนึ่งคน

ข้อ ๖ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบกิจการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในเวลาที่กำหนดในปีที่ผ่านมา และได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ วรรคสองครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในปีถัดมา โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในอัตราร้อยละสิบของเงินสมทบที่นำส่ง

ข้อ ๗ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ วรรคสอง ในส่วนที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่าร้อยละเจ็ดสิบของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในปีที่ผ่านมา โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสองร้อยบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน

ข้อ ๘ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ และได้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวไปใช้ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในแต่ละสาขาระดับละหนึ่งหมื่นบาท

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๙ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบกิจการที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันก่อนวันยื่นขอรับเงินอุดหนุน โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนหนึ่งพันบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน ทั้งนี้ ไม่เกินปีละหนึ่งแสนบาท

ข้อ ๑๐ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบกิจการเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละหนึ่งแสนบาท ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่งเงินค่าทดสอบหรือค่าธรรมเนียมเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๓/๑) แล้วแต่กรณี โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน

ข้อ ๑๒ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง เป็นค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นของผู้ประเมิน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ตามระเบียบของทางราชการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการรับรองความรู้ความสามารถ โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามวรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๓ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่งบประมาณมีจำนวนไม่เพียงพอและจำเป็นต้องดำเนินการเพิ่มเติมจากเป้าหมายที่ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปีเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามวรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๔ ผู้ประสงค์จะขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตามข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

การยื่นคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่น ณ ท้องที่ที่สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตั้งอยู่ แล้วแต่กรณี ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ ๑๕ เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามข้อ ๑๔ ให้พิจารณาคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ หากเห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้อนุมัติคำขอและจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ยื่นคำขอ

ข้อ ๑๖ การจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามข้อ ๑๕ ให้จ่ายเป็นเช็คขีดคร่อมสั่งจ่ายชื่อผู้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และขีดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” ออก

ข้อ ๑๗ ผู้ประสงค์จะขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามข้อ ๑๔ กรณีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดมีขึ้นในปีใด ให้ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ข้อ ๑๘ ผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแบบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๒) ยินยอมให้นายทะเบียน พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจตรา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ข้อ ๑๙ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกเดือน

ข้อ ๒๐ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำทะเบียนคุมผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐
หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด 1.8 : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1.</u> ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก	N1☐☐☐☐
1. สพร./สนพ.....	
2. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....	

ชื่อ-สกุลผู้รับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ☐-☐☐☐☐-☐☐☐☐☐-☐☐-☐

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ .....ปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำ<u>ก่อน</u>เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.4)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.4) ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.4) ☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง
☐ 9. อื่นๆ.....

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.6 สถานภาพการมีงานทำ<u>หลัง</u>ผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท

☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

/ส่วนที่ 2...

<u>ส่วนที่2</u> ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านประกอบอาชีพตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาหรือไม่

☐ 1. ตรง ☐ 2. ไม่ตรง

2.2 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านคิดว่าจะสามารถนำทักษะความรู้ไปประกอบอาชีพหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้

2.3 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ <u>ก่อนฝึกอบรม</u> เทียบกับ <u>หลังฝึกอบรม</u>

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน										
2.ใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้องปลอดภัย										
3.ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน										
4.ใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย										
5.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม										
6.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการทำงาน										
7.ให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานกรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้										
8.โอกาสมีงานทำ										
9.ทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าที่มีอยู่เดิม										
10. แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น										

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกยกระดับฝีมือ

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1.</u> ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก	N1☐☐☐☐
1. สพร./สนพ.....	
2. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....	

ชื่อ-สกุลผู้รับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ☐-☐☐☐☐-☐☐☐☐☐-☐☐-☐

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ .....ปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำ<u>ก่อน</u>เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.4)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.4) ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.4) ☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง
☐ 9. อื่นๆ.....

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.6 สถานภาพการมีงานทำ<u>หลัง</u>ผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท

☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

/ส่วนที่ 2...

<u>ส่วนที่2</u> ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน นายจ้าง/เจ้าของบริษัท มอบหมายภาระงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

2.2 หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหรือไม่

☐ 1. ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ☐ 2. ได้เลื่อนตำแหน่ง

2.3 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ <u>ก่อนฝึกอบรม</u> เทียบกับ <u>หลังฝึกอบรม</u>

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.ลดการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงาน										
2.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการทำงาน										
3.คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม										
4.สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น										
5.ความผิดพลาดในการทำงานลดลง										
6.มีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย										
7.ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการได้										
8.ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน										
9.มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น										
10.สร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานอื่นต่อไป										

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกอาชีพเสริม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1.</u> ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก	N1☐☐☐☐
1. สพร./สนพ.....	
2. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....	

ชื่อ-สกุลผู้รับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ☐-☐☐☐☐-☐☐☐☐☐-☐☐-☐

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ .....ปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำ<u>ก่อน</u>เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.4)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.4) ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.4)
☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.4) ☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง
☐ 9. อื่นๆ.....

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.6 สถานภาพการมีงานทำ<u>หลัง</u>ผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท

☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

/ส่วนที่ 2..

<u>ส่วนที่2</u> ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรมท่านสามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือชีวิตประจำวันได้หรือไม่

☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้ ☐ 3. ไม่แน่ใจ

2.2 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมโปรดระบุระดับ <u>ก่อนฝึกอบรม</u> เทียบกับ <u>หลังฝึกอบรม</u>

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.มีความรู้เพิ่มขึ้น										
2.สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน										
3.สามารถใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย										
4.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม										
5.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการประกอบอาชีพ										
6.สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้อื่นได้										

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564
สำหรับสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึก

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก	N1☐☐☐☐
1.สพร./สนพ.....	
2.หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....	

ชื่อสถานประกอบกิจการ.....

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1.</u> ข้อมูลทั่วไป

1.1จำนวนบุคลากรรวมของบริษัท มีทั้งหมด .....คน

1.2ระดับของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ 1. ผู้บริหาร ☐ 2. หัวหน้างาน ☐ 3. พนักงานระดับปฏิบัติงาน

1.3ประเภทธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักของบริษัท

☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อบพืชและไซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐21.พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

<u>ส่วนที่2</u> ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 เหตุผลที่ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ 1.ต้องการลดต้นทุนของบริษัท ☐ 2. เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้บริษัท
☐ 3. เพิ่มผลิตภาพการผลิต ☐ 4. พัฒนาผลิตภาพของพนักงาน
☐ 5. ลดขั้นตอนการทำงาน ☐ 6. ลดการสูญเสียในวงจรการผลิต/บริการ
☐ 7.ร่วมมือกับทางราชการ ☐ 8. นโยบายขององค์กร
☐ 9. สร้างต้นแบบสำหรับสายงานอื่น ☐ 10. พัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย
☐ 11. อื่นๆ.....

2.2 หลังจากผ่านการฝึกอบรมสถานประกอบกิจการมอบหมายภาระงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

2.3 การฝึกอบรมมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มเงินเดือนของพนักงานหรือไม่

☐ 1. มีผล ☐ 2. ไม่มีผล

/2.4 ผลิตภาพแรงงาน..

2.4 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โปรดระบุระดับก่อนอบรม เทียบกับ หลังอบรม

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนอบรม					หลังอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.ลดการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงาน										
2.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการทำงาน										
3.คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม										
4.สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น										
5.ความผิดพลาดในการทำงานลดลง										
6.มีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย										
7.ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการได้										
8.ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน										
9.มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น										
10.สร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานอื่นต่อไป										

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด 1.10 : ร้อยละของความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ และความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
ประจำปีงบประมาณ 2564

หน่วยงานที่ดำเนินการ สถาบัน/สำนักงาน.... กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

<u>วัตถุประสงค์</u> แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการทดสอบและผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน(กรรมการ) โดยจะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

<u>คำอธิบาย</u> แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 2 ตอน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไป

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ
☐ ลูกจ้าง ☐ ธุรกิจส่วนตัว ☐ อื่นๆ.....

5. ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

☐ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ผู้สมัครสอบ)
☐ ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน(กรรมการ)

<u>ตอนที่ 2</u> ระดับความพึงพอใจ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ/ความเห็นของท่านเพียงระดับเดียว

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ข้อเสนอแนะ (หากให้คะแนนน้อยกว่า 3 ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
<u>ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการทดสอบ</u>	-	-	-	-	-	
1. ความถูกต้องของใบคำสั่ง รายการเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ใบให้คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน						
2. หัวข้อการทดสอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน						
3. ระยะเวลาในการทดสอบ						
4. ความพร้อมของสถานที่ในการทดสอบ						
5. ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุในการทดสอบ						
6. การให้ข้อมูลต่อผู้เข้ารับการทดสอบมีความเท่าเทียมกัน						
7. กระบวนการทดสอบมีความแม่นยำ เที่ยงตรง โปร่งใส่ สามารถตรวจสอบได้						
สำหรับผู้ทดสอบ (กรรมการ)						
<u>ด้านการนำไปใช้</u> มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองสามารถ :	-	-	-	-	-	
1. ใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้						
2. ใช้ในการบริหารอัตราค่าจ้างตามสมรรถนะได้						
3. ใช้จัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมและจัดทำคู่มือฝึกอบรมหรือคู่มือปฏิบัติงานได้						
4. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของพนักงานได้						
สำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัคร)						
<u>ด้านการนำไปใช้</u> มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองสามารถ :	-	-	-	-	-	
1. ใช้ในการวางแผนในการพัฒนาความสามารถของตนเอง						
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของตนเอง						
3. เมื่อสอบผ่านได้รับสิทธิพิเศษหรือแรงจูงใจจากนายจ้างเพิ่มขึ้น						

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบฟอร์มสรุปผลการรับฟังความพึงพอใจหรือความคิดเห็น
ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
ตามตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ 2564 (รอบที่ 2)
สถาบัน/สำนักงาน .....

.....

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไป (ร้อยละ)

1. เพศ หญิง ..... % ชาย ..... %
2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี .....% 20-30 ปี .....% 31-40 ปี .....% 41-50 ปี..... % 51 ปีขึ้นไป.....%
3. การศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ..... % อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ..... %
   ปริญญาตรี .....% สูงกว่าปริญญาตรี .....%
4. อาชีพ ข้าราชการ ..... % พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ .....%
   ลูกจ้าง..... % ธุรกิจส่วนตัว..... % อื่นๆ.....%
5. ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
   ผู้เข้ารับการทดสอบ ..... % ผู้ทดสอบ(กรรมการ)..... %
   อื่นๆ ..... %

<u>ตอนที่ 2</u> ระดับความพึงพอใจ / ความคิดเห็น (%)

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ(%)					ข้อเสนอแนะ (หากให้คะแนนน้อยกว่า 3 ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
สำหรับทุกคน						
<u>ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการทดสอบ</u>	-	-	-	-	-	
1. ความถูกต้องของใบคำสั่ง รายการเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ใบให้คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน	0	50	50	0	0	
2. หัวข้อการทดสอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	0	50	50	0	0	
3. ระยะเวลาในการทดสอบ	0	50	50	0	0	
4. ความพร้อมของสถานที่ในการทดสอบ	0	50	50	0	0	
5. ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุในการทดสอบ	0	50	50	0	0	
6. การให้ข้อมูลต่อผู้เข้ารับการทดสอบมีความเท่าเทียมกัน	0	50	50	0	0	
7. กระบวนการทดสอบมีความแม่นยำ เที่ยงตรง โปร่งใส่ สามารถตรวจสอบได้	0	50	50	0	0	

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ข้อเสนอแนะ (หากให้คะแนนน้อยกว่า 3 ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
สำหรับผู้ทดสอบ (กรรมการ)						
<u>ด้านการนำไปใช้</u> มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองสามารถ :	-	-	-	-	-	
1. ใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	
2. ใช้ในการบริหารอัตราค่าจ้างตามสมรรถนะได้	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	
3. ใช้จัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมและจัดทำคู่มือฝึกอบรมหรือคู่มือปฏิบัติงานได้	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	
4. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของพนักงานได้	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	
สำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัคร)						
<u>ด้านการนำไปใช้</u> มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองสามารถ :	-	-	-	-	-	
1. ใช้ในการวางแผนในการพัฒนาความสามารถของตนเอง	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของตนเอง	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	
3. เมื่อสอบผ่านได้รับสิทธิพิเศษหรือแรงจูงใจจากนายจ้างเพิ่มขึ้น	*0*	*50*	*50*	*0*	*0*	

รวม (%)	*0*	*700*	*700*	*0*	*0*
รวม%ทั้งหมด	*1400 (700+700)*				
*ค่าน้ำหนักคะแนน	*0*	*2*	*1.5*	*0*	*0*
ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	*3.5 (2+1.5)*				
ร้อยละของความพึงพอใจ %	*70 (3.5x20)*				

***สูตรคำนวณค่าน้ำหนักคะแนน = (รวม% x ระดับคะแนนความพึงพอใจ(1-5)) / รวม% ทั้งหมด**

ตัวอย่าง

2 = (700x4)/1400

1.5 = (700x3)/1400

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐาน
การควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมิน
ผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
(สพร / สนพ)
และ
ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงาน
การประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
(หน่วยงานส่วนกลาง)

***(สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค)**

ชื่อส่วนงานย่อย.....

รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อสรุป
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ● ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ● หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงงานจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ● หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ	
๒. การประเมินความเสี่ยง ● หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีจัดการความเสี่ยงนั้น ● หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	
๓. กิจกรรมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อสรุป
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ● หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	
๕. กิจกรรมการติดตามผล ● หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ● หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแลเพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	

ผลการประเมินโดยรวม :-

.....

.....

.....

ลายมือชื่อ (ชื่อหัวหน้าส่วนงานย่อย)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบ ปย.๒

ชื่อหน่วยงานย่อย.....

รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินผลการควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/กำหนดเสร็จ (๗)

ลายมือชื่อ (ชื่อหัวหน้าส่วนงานย่อย)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. .....

แบบติดตาม ปย.๒

ชื่อหน่วยงานย่อย.....

รายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับส่วนงานย่อย

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุมภายใน (๓)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/กำหนดเสร็จ (๔)	สถานะการดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น (๖)

*** สถานะการดำเนินการ :**

★ = ดำเนินการแล้ว เสร็จตามกำหนด

✓ = ดำเนินการแล้ว เสร็จล่าช้ากว่ากำหนด

X = ยังไม่ดำเนินการ

0 = อยู่ระหว่างดำเนินการ

ลายมือชื่อ (ชื่อหัวหน้าส่วนงานย่อย)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

หน่วยงาน.....

แบบสอบถามการควบคุมภายใน
ด้านการเงินการบัญชี

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๑. การเก็บรักษาเงินโดยทั่วไป ๑) มีสถานที่และตู้นิรภัยสำหรับเก็บรักษาเงินที่ปลอดภัย ๒) มีกรรมการรักษาเงินที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบ ๓) เจ้าหน้าที่การเงินได้ส่งมอบเงินหรือหลักฐานแทนตัวเงินให้กรรมการฯ ตรวจนับพร้อมรายงานเงินคงเหลือประจำวันเป็นประจำทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงิน ๔) กรรมการฯ ได้ตรวจนับเงินดังกล่าวให้ถูกต้องก่อนลงลายมือชื่อในรายงานฯ ทุกสิ้นวัน ๕) กรณีมีเงินสดย่อยของเงินทดรองราชการ เจ้าหน้าที่การเงินได้เสนอกรรมการฯ เพื่อนำฝากในตู้นิรภัยในลักษณะหีบห่อ โดยระบุจำนวนเงินในช่องหมายเหตุของรายงานเงินคงเหลือฯ ทุกครั้ง ๖) รายงานเงินคงเหลือฯ ได้เสนอหัวหน้าส่วนราชการทราบทุกครั้ง ๗) การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและอยู่ภายในวงเงินเก็บรักษา ๘) ไม่มีเช็คหรือใบสำคัญหรือใบยืมที่ไม่ถูกต้องไว้แทนตัวเงิน ๙) ผู้รักษาเงินกับผู้ทำบัญชีเงินสดเป็นบุคคลคนละคน ๑๐) กรรมการรักษาเงินไม่เคยมอบให้กรรมการผู้เดียวถือกุญแจทั้งหมด ๑๑) ผู้ตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทำการตรวจนับเงินสดโดยไม่บอกล่วงหน้า **สรุป : การเก็บรักษาเงินโดยทั่วไป** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่าการเก็บรักษาเงินปลอดภัย ถูกต้องตามระเบียบ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร			
๒. การรับเงิน **๒.๑ การรับเงินตามใบเสร็จรับเงิน** ๑) ออกใบเสร็จรับเงินทุกครั้งที่มีการรับเงิน ๒) ใช้ใบเสร็จรับเงินทีละเล่มสำหรับรายรับประเภทเดียวกัน ๓) ใบเสร็จรับเงินมีเลขลำดับเล่มที่ และฉบับที่พิมพ์ไว้ล่วงหน้า ๔) มีการจัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน ๕) ใบเสร็จรับเงินที่ยังไม่ได้ใช้ เก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย และมีการทำทะเบียนคุมเพื่อให้ทราบจำนวนที่คงเหลืออยู่ในมือทั้งหมด ๖) การเบิกใช้แต่ละครั้งผู้เบิกได้ลงนามไว้เป็นหลักฐาน ๗) ใบเสร็จรับเงินที่ยกเลิกหรือไม่ใช้ มีการขีดฆ่าและเก็บไว้ครบชุด ๘) กรณีใบเสร็จที่ลงรายการผิดพลาดเล็กน้อย ได้ขีดฆ่าและเขียนใหม่โดยผู้รับเงินลงลายมือชื่อกำกับการขีดฆ่า ๙) กรณีมีการมอบหมายให้บุคคลอื่นรับเงินแทน การรับส่งเงินระหว่างเจ้าหน้าที่ มีการสอบยอดจำนวนเงินตามสำเนาใบเสร็จรับเงิน และมีหลักฐานลงชื่อรับส่งเงินระหว่างกัน ๑๐) ระยะเวลาการส่งเงิน จะนำส่งเจ้าหน้าที่การเงินในวันที่รับเงิน			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
หรือวันทำการถัดไป ๑๑) ใบเสร็จรับเงินฉบับที่ไม่ใช้ในเล่ม เมื่อสิ้นปีงบประมาณมีการปรุหรือเจาะรู หรือประทับตราเลิกใช้ทุกชุด ๑๒) ทุกสิ้นปีงบประมาณ มีการรายงานการใช้ใบเสร็จรับเงินเสนอผู้บริหารหรือ ผอ.กองคลังว่ามีใบเสร็จในความรับผิดชอบเล่มใด เลขที่ใด และได้ใช้ไปเล่มใด เลขที่ใด ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ๑๓) ได้แยกใบเสร็จรับเงินกรณีรับเงินทดรองราชการออกต่างหากจากใบเสร็จรับเงินปกติ ๑๔) ใบเสร็จรับเงินที่ใช้แล้ว มีการสอบทานว่าได้มีการนำลงบัญชีครบทุกฉบับ (เช่น ผู้ตรวจสอบการรับจ่ายเงินประจำวันได้ตรวจสอบสำเนาใบเสร็จกับการบันทึกบัญชี) ๑๕) มีการกำหนดว่าเช็คที่ได้รับจะต้อง “ขีดคร่อม” เพื่อเข้าบัญชีของหน่วยงาน ๑๖) หน้าที่ของเจ้าหน้าที่รับเงินในแผนกการเงินแยกจากหน้าที่ต่อไปนี้ ก.บันทึกบัญชีเงินสดและเงินฝากธนาคาร ข.นำเงินสดฝากธนาคาร ค.กระทบยอดเงินสดและเงินฝากธนาคาร ง. ลงนามการจ่ายเช็ค ๑๗) การรับเงินได้บันทึกข้อมูลการรับเงินในระบบ GFMIS (จัดทำ นส.๐๑) ภายในวันที่ได้รับเงิน หรือหากได้รับเงินหลังกำหนดปิดบัญชีได้บันทึกในระบบในวันทำการถัดไป ๑๘) หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรได้ตรวจสอบจำนวนเงินที่จัดเก็บกับหลักฐานและรายการที่บันทึกไว้ ในระบบ GFMIS ว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ เมื่อถูกต้องได้แสดงยอดรวมเงินรับตามใบเสร็จรับเงินฉบับสุดท้ายและลงลายมือชื่อ กำกับไว้ด้วย (ระเบียบการเบิกจ่ายฯ ปี ๒๕๕๑ เริ่มบังคับ ๘ มี.ค.๒๕๕๑)			
๒.๒ การรับเงินจากคลัง (ระบบ GFMIS) ๑) ได้กำหนดสิทธิการใช้และรหัสผ่าน ๓ สิทธิ โดยไม่ได้มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินบัญชีเป็นผู้ถือสิทธิการ Encryp ด้วย ๒) ผู้ถือสิทธิการ Encrypt ข้อมูล (หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร) ได้ดำเนินการตามสิทธิด้วยตนเองทุกครั้ง (การ Encrypt ข้อมูลถือเสมือนหนึ่งลายมือชื่อของผู้มีอำนาจในการนำข้อมูลเข้าระบบทุกกรณี เป็นการยืนยันว่าผู้ถือสิทธิได้ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลในการเบิกจ่ายแล้ว) ๓) ผู้ถือสิทธิ L (Load ข้อมูล) และ E (Encrypt) ได้เปลี่ยนรหัสผ่านเป็นระยะ ๆ (เช่น ทุก ๓ เดือน) ๔) ได้จัดทำทะเบียนคุมเงินที่เบิกจากคลัง แยกเงินงบประมาณและเงินฝากคลัง ๕) ได้เรียกรายงานรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน เพื่อตรวจสอบข้อมูลการเบิกเงินจากคลังจังหวัดว่าถูกต้องหรือไม่เป็นประจำ ๖) กรณีขอเบิกเงินจากคลังสำหรับการซื้อทรัพย์สิน จ้างทำของหรือเช่าทรัพย์สินตามระเบียบพัสดุฯ ที่มีวงเงินตั้งแต่ห้าพันบาทขึ้นไป			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
ได้จัดทำใบสั่งซื้อหรือใบสั่งจ้างเพื่อจองงบประมาณในระบบโดยให้สำนักงานคลังจังหวัดจ่ายเงินเข้าบัญชีให้เจ้าหนี้โดยตรงทุกครั้ง ๗) การดำเนินการตามข้อ ๖) ได้ขอเบิกเงินจากคลังไม่เกินห้าวันทำการนับจากวันที่ได้ตรวจรับทรัพย์สินหรือตรวจรับงานถูกต้อง ๘) การเบิกเงินจากคลังได้พิจารณาว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปี งปม.ใดจึงเบิกเงินจากงบประมาณรายจ่ายของปีนั้น (เว้นแต่ค่าใช้จ่ายเงินงบกลางจะเบิกจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง) ๙) การขอเบิกเงินจากคลังทุกกรณี มีการหักภาษี ณ ที่จ่าย ๑๐) การขอเบิกเงินสำหรับค่าสาธารณูปโภคได้จัดทำเอกสารให้กรมบัญชีกลางจ่ายเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารให้กับเจ้าหนี้โดยตรง **สรุป : การรับเงิน** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า การรับเงินมีการอนุมัติตรวจสอบและบันทึกบัญชีอย่างถูกต้องครบถ้วนและสม่ำเสมอ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๓. การจ่ายเงิน** ๑) มีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินอย่างชัดเจน ๒) การจ่ายเงินจ่ายเป็นเช็ค เว้นแต่รายจ่ายเล็กน้อยจ่ายจากเงินสดย่อย ๓) เช็คที่ไม่ใช้ หรือเช็คที่ยกเลิก ได้ขีดฆ่าเพื่อป้องกันมิให้นำไปใช้อีก ๔) การจ่ายเงินกรณีซื้อ เช่าทรัพย์สิน หรือจ้างทำของได้ออกเช็คในนามผู้มีสิทธิขีดฆ่าคำว่าตามคำสั่งหรือผู้ถือออก และขีดคร่อมด้วย ๕) การจ่ายเงินให้วิทยากรภายนอกได้ออกเช็คสั่งจ่ายชื่อวิทยากรโดยตรงและขีดฆ่าหรือผู้ถือออก ๖) มีการควบคุมเช็คซึ่งยังไม่ได้ใช้อย่างเหมาะสม ๗) ได้จัดทำสมุดควบคุมเช็คทั้งหมดที่รับจากธนาคารว่าในแต่ละปีมีเช็คเล่มใด เลขที่ใด ๘) การจ่ายเงินทุกประเภทมีเอกสารใบสำคัญประกอบการจ่ายเงินครบถ้วนและถูกต้องตามระเบียบ ๙) มีการตรวจสอบหลักฐานทุกราย ก่อนการจ่ายเงินทุกครั้งว่าจ่ายได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี ๑๐) ผู้เขียนเช็คเป็นคนละคนกับผู้อนุมัติใบสำคัญจ่าย ๑๑) หน้าที่ของผู้เซ็นเช็ค (ผู้ลงนามในเช็ค) แยกต่างหากจากหน้าที่ดังต่อไปนี้ ก. เก็บรักษาเงินสดย่อย ข. อนุมัติใบสำคัญจ่ายเงิน ค. บันทึกบัญชีเงินสดและเงินฝากธนาคาร ง. บันทึกรายการบัญชีแยกประเภท ๑๒) มีการระบุวงเงินและผู้มีอำนาจในการลงนามสั่งจ่ายเช็ค ๑๓) ไม่มีการลงลายมือชื่อในเช็คเพื่อสั่งจ่ายเงินไว้ล่วงหน้า ๑๔) มีการกำหนดให้มีผู้มีอำนาจลงนามในเช็คที่สั่งจ่ายมากกว่าหนึ่งคน ๑๕) มีการส่งเช็คให้ผู้รับทันทีเมื่อลงนามแล้วมีการจำกัดผู้มีสิทธิที่จับต้องเช็ค ๑๖) การจ่ายเงินให้แก่ผู้อื่นที่ไม่ใช่เจ้าหนี้หรือผู้ไม่มีสิทธิรับเงิน จะจ่ายโดยมีหนังสือมอบฉันทะ/หนังสือมอบอำนาจของผู้มีสิทธิรับเงิน			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๑๗) ไม่มีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการซื้อจ้างและการเงิน รับเงินแทนผู้มีสิทธิรับเงิน ๑๘) มีการประทับตราใบสำคัญเมื่อจ่ายเงินแล้ว โดยประทับตราจ่ายเงินแล้ว พร้อมลงชื่อผู้จ่าย ชื่อตัวบรรจง และวันที่จ่าย ๑๙) ได้จัดทำทะเบียนคุมหลักฐานขอเบิกตามแบบฟอร์มที่คู่มือ GFMIS กำหนด เพื่อควบคุมใบสำคัญการเบิกจ่าย ๒๐) ได้ตรวจสอบหลักฐานการจ่ายให้มีรายละเอียดครบถ้วน เช่น ใบเสร็จรับเงินมีชื่อ ที่อยู่ผู้ขาย วันเดือนปีรับเงิน รายการ จำนวนเงินทั้งตัวเลขตัวอักษร ลายมือชื่อผู้รับเงิน ครบถ้วน ๒๑) มีผู้ตรวจสอบหลักฐานการจ่ายเงินกับการบันทึกบัญชีจ่ายเงินทั้งในสมุดเงินสดและสมุดเงินฝากธนาคารในบัญชีเกณฑ์คงค้าง (ระเบียบการเก็บรักษาเดิม) ๒๒) ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบข้างต้นได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นประจำทุกสิ้นวัน และลงลายมือชื่อกำกับยอดคงเหลือในสมุดบัญชีเงินสด และสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร ๒๓) กรณีเป็นการจ่ายเงินอื่น ๆ เช่น ก. นำเงินส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ได้นำส่งอย่างน้อย เดือนละครั้ง แต่วันใดมีเงินรายได้แผ่นดินเกินหนึ่งหมื่นบาทได้นำส่งโดยด่วนหรืออย่างช้าไม่เกิน ๓ วันทำการ ข. เงินเบิกเกินส่งคืนหรือเงินเหลือจ่ายปีเก่าส่งคืน หรือเงินที่เบิกจากคลังถ้าไม่ได้จ่ายหรือจ่ายไม่หมด ได้นำส่งคลังภายใน ๑๕ วันทำการนับจากวันรับเงินจากคลัง ค. เงินที่ได้จ่ายไปแล้วถ้ารับคืนได้นำส่งคลังภายใน ๑๕ วันทำการนับจากวันที่ได้รับคืน ๒๔) ได้จัดทำทะเบียนคุมการรับและนำส่งเงิน **เงินรายได้แผ่นดิน** ตามแบบในคู่มือระบบ GFMIS (บันทึกการรับเงิน และบันทึกการนำส่งเงินครบถ้วน) ๒๕) การจ่ายเงินทุกรายการได้บันทึกการจ่ายเงินไว้ในระบบ GFMIS เช่น ได้บันทึกการจ่ายเงินตาม นส.๐๒ และทะเบียนคุม, การจ่ายเงินตามหลักฐานและตาม ขจ.๐๑ ได้บันทึกในทะเบียนคุมเงินที่เบิกจากคลัง ๒๖) มีการตรวจสอบการจ่ายเงินตามข้อ ๒๕) และผู้ตรวจสอบได้ลงนามแสดงการตรวจสอบเป็นหลักฐานทุกสิ้นวัน **สรุป : การจ่ายเงิน** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่าการเบิกจ่ายเงินมีการอนุมัติตรวจสอบว่าเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และบันทึกบัญชีอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและสม่ำเสมอ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๔. เงินฝากธนาคาร** ๑) ธนาคารที่ฝากเงินไว้นั้นเป็นธนาคารที่ได้รับอนุมัติให้ฝากเงินได้ตามระเบียบ หรือกฎหมายที่กำหนดไว้ ๒) การเปิดบัญชีธนาคาร และการกำหนดผู้มีอำนาจในการลงนามสั่งจ่ายได้รับมอบอำนาจโดยถูกต้อง ๓) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่แจ้งให้ธนาคารทราบ เมื่อมีการเปลี่ยนผู้			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
มีอำนาจในการลงนามจ่ายเช็ค ๔) มีการตั้งกรรมการฝากถอน ๕) กรณีรับเช็คที่ฝากคืนจากธนาคาร มีการลงบัญชีคุมและมีการติดตามทุกรายการ ๖) มีการเก็บรักษาสมุดคู่ฝาก ใบนำฝากธนาคาร และต้นขั้วเช็คไว้เรียบร้อย ๗) มีการพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารทุกบัญชี อย่างน้อยเดือนละครั้ง ๘) ผู้มีหน้าที่พิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารไม่ได้ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ ก. ลงนามในเช็ค ข. ลงรายการในสมุดเงินสด ค. เก็บรักษาและรับจ่ายเงินสด ๙) ใบแจ้งยอดเงินฝาก มีการส่งโดยตรงไปยังผู้จัดทำงบกระทบยอด ๑๐) ยอดคงเหลือบัญชีเงินฝากธนาคาร มีการคุมยอดด้วยบัญชีแยกประเภททั่วไป (สมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร) ๑๑) ผู้ตรวจสอบภายในตรวจผลการพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารทุกครั้ง ๑๒) ผลการพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารได้เสนอผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ๑๓) มีการควบคุมหรือติดตามเช็คซึ่งผู้รับยังมิได้นำไปขึ้นเงินเป็นเวลานาน **สรุป : เงินฝากธนาคาร** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่าเงินฝากธนาคารมีอยู่จริง บันทึกบัญชีถูกต้องและครบถ้วน ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๕. เงินฝากคลัง** ๑) ประเภทเงินที่ฝากและถอนเป็นไปตามระเบียบ ๒) มีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อการฝากหรือถอนเงินจากคลัง ๓) ได้นำเงินนอกงบประมาณฝากคลังอย่างน้อยเดือนละครั้ง ๔) กรณีเป็นเงินนอกงบประมาณที่เบิกจากคลังแล้วจ่ายไม่หมดหรือไม่ได้จ่ายได้นำฝากคลังภายใน ๑๕ วันนับจากวันที่รับเงินจากคลัง ๕) กรณีได้รับเงินนอกงบประมาณเป็นเช็คได้นำฝากคลังภายในวันที่ได้รับเช็คหรืออย่างช้าภายในวันทำการถัดไป ๖) มีการเก็บรักษาใบนำส่งเงินนอกงบประมาณ ใบรับฝากเงิน (ใบ Pay-in) และฎีกาเงินนอกงบประมาณ (หรือ ขบ ๐๓) ไว้เรียบร้อยทุกฉบับ ๗) มีการพิสูจน์ยอดเงินฝากคลังอย่างน้อยเดือนละครั้ง (เรียกรายงานเงินฝากคลังจากระบบฯ ตรวจสอบกับบัญชีเงินฝากคลัง) ๘) ผู้ตรวจสอบภายในตรวจสอบผลการพิสูจน์ยอดเงินฝากคลังทุกครั้ง ๙) ผลการพิสูจน์ยอดเงินฝากคลังได้เสนอผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ๑๐) ได้จัดทำทะเบียนคุมการรับและนำส่งเงิน **เงินฝากคลัง** ตามแบบในคู่มือระบบ GFMIS และบันทึกการรับเงิน และบันทึกการนำส่งเงินครบถ้วน **สรุป : เงินฝากคลัง** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่ามีการนำเงินส่งคลังถูกต้องครบถ้วนและตามระยะเวลาที่กำหนด ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๖. เงินยืม ๑) สัญญาเงินยืมได้รับอนุมัติโดยผู้มีอำนาจตามระเบียบ ๒) การยืมได้แสดงประมาณการค่าใช้จ่าย และกำหนดระยะเวลาใช้คืน ๓) ผู้ยืมเงินกับผู้อนุมัติเป็นบุคคลคนละคนกัน ๔) ได้ลำดับเลขที่สัญญาเงินยืมแต่ละประเภทออกจากกันเพื่อให้ง่ายต่อการบันทึกบัญชี (เช่น บย.ร .๑/๕๑ เป็นเงินยืมราชการ, บย.ท. ๑/๕๑ เป็นเงินยืมทดรองราชการ และ บย.น. ๑/๕๑ เป็นเงินยืมนอกงบประมาณ) ๕) การยืมเงินงบประมาณ หรือการยืมเงินทดรองราชการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามระเบียบเท่านั้น ๖) ได้พิจารณาเงินยืมเฉพาะที่จำเป็นในราชการ (เช่น ไม่พิจารณาให้ยืมเงินซื้อวัสดุสำนักงานซึ่งซื้อปกติได้) ๗) ผู้ยืมเงินได้ลงลายมือชื่อรับเงิน ณ วันที่รับเงินจริง พร้อมระบุวันที่รับเงิน ๘) ได้จัดทำทะเบียนคุมเงินยืมทุกประเภทเพื่อควบคุม ติดตามลูกหนี้ ๙) เงินยืมที่เกินกำหนดมีการเร่งรัดให้ส่งคืนตามระเบียบ ๑๐) ไม่อนุมัติให้ยืมเงินใหม่ หากยังไม่ส่งใช้เงินยืมเก่า ๑๑) กรณีจำเป็นต้องยืมเงินซื้อวัสดุได้ให้งานพัสดุเป็นผู้ยืมหรือเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดหา ๑๒) การยืมเงินเพื่อจัดหาพัสดุได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุทุกครั้ง ๑๓) เมื่อได้รับคืนเงินยืมแต่ละประเภท มีการออกใบเสร็จรับเงิน หรือใบรับใบสำคัญ และบันทึกการรับคืนในสัญญาการยืมเงิน ๑๔) มีการเก็บรักษาสัญญาการยืมเงินที่ยังไม่ส่งใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบในที่ปลอดภัย ๑๕) กรณีที่ต้องจ่ายเงินยืมสำหรับการปฏิบัติราชการที่ติดต่อคาบเกี่ยวจากปีงบประมาณปัจจุบันไปถึงปีงบประมาณถัดไป ได้เบิกเงินยืมจากงบประมาณในปีปัจจุบัน - สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไม่เกิน ๙๐ วันนับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ (ระเบียบเดิมไม่เกิน ๖๐ วัน) - สำหรับปฏิบัติราชการอื่น ๆ ไม่เกิน ๓๐ วันนับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ (ระเบียบเดิมไม่เกิน ๑๕ วัน) ๑๖) การจ่ายเงินยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรได้จ่ายสำหรับระยะเวลาการเดินทางไม่เกิน ๙๐ วัน (ระเบียบเดิม ๖๐ วัน) ๑๗) ผู้ยืมเงินได้ส่งหลักฐานการจ่ายและเงินเหลือจ่ายที่ยืมไปภายในกำหนดเวลา ดังนี้ - เดินทางไปประจำต่างสำนักงานหรือต่างประเทศ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันได้รับเงิน - เดินทางไปราชการอื่น รวมทั้งไปต่างประเทศชั่วคราวภายใน ๑๕ วันนับจากวันกลับมาถึง - กรณีอื่น ภายใน ๓๐ วันนับจากวันได้รับเงิน **สรุป : เงินยืม** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่าเงินยืมมีการเก็บรักษา และใช้จ่ายอย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๗. การบัญชี ๑) ได้บันทึกบัญชีเกณฑ์คงค้าง ๒) มีเอกสารประกอบการบันทึกบัญชีทุกครั้ง ๓) ได้บันทึกบัญชีตามวันที่รับหรือจ่ายเงินจริงทุกครั้ง ๔) ผู้บันทึกบัญชีเงินสดไม่ได้เป็นผู้เก็บรักษาเงินและจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ๕) ได้ตรวจสอบยอดคงเหลือในสมุดบัญชีเงินสดกับรายงานเงินคงเหลือประจำวันทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงินให้มียอดถูกต้องตรงกัน ๖) ทำบัญชีเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ๗) ได้เก็บรักษาเอกสารการบันทึกบัญชีเป็นหมวดหมู่เรียงตามลำดับอย่างปลอดภัย ๘) ได้จัดทำทะเบียนหรือบัญชีย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บัญชีย่อยรายได้แผ่นดิน บัญชีย่อยคุมเงินมัดจำประกันสัญญา ทะเบียนคุมรายได้เงินบำรุงพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙) ได้จัดทำงบทดลองเสนอผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน ๑๐) ได้ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีย่อยหรือทะเบียนกับบัญชีแยกประเภททั่วไปเพื่อพิสูจน์ความถูกต้อง ๑๑) ได้ตรวจสอบงบทดลองกับรายงานบัญชีแยกประเภทจากระบบ GFMIS เป็นประจำทุกเดือน ๑๒) ทุกสิ้นปีงบประมาณได้ปรับปรุงบัญชี (เช่น ปรับปรุงรายได้ค้างรับ ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย วัสดุใช้ไป ค่าเสื่อมราคา) และปิดบัญชี (ปิดบัญชีรายได้และค่าใช้จ่าย) ๑๓) ได้จัดทำงบการเงินประจำปี ๑๔) ได้ตรวจสอบกระทบยอดหรือหาความแตกต่างของบัญชีเงินสดกับรายงานเงินคงเหลือประจำวัน, เงินฝากธนาคารกับงบพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคาร, เงินฝากคลังกับรายงานความเคลื่อนไหวเงินฝากคลัง, บัญชีลูกหนี้เงินยืมกับสัญญาเงินยืมที่ยังไม่ส่งใช้, บัญชีเจ้าหนี้/ใบสำคัญค้างจ่ายกับใบแจ้งหนี้เอกสารขอเบิกเงินที่ยังไม่ชำระ **สรุป : การบัญชี** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่ามีการบันทึกบัญชีอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร			

สรุป : ผลการประเมินด้านการเงินการบัญชี

.....(จากข้อสรุป ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ , ๖ และ ๗ มีการควบคุมเพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า การเก็บรักษาเงิน การรับจ่ายเงินสด เงินฝากธนาคาร เงินฝากคลัง เงินยืม และการบัญชี เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบที่กำหนด บันทึกบัญชีถูกต้องครบถ้วนและสม่ำเสมอหรือไม่).....

ลงชื่อผู้ประเมิน .....

(……..……)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

หน่วยงาน.....

แบบสอบถามการควบคุมภายใน

ด้านพัสดุ

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๑. เรื่องทั่วไป ๑) ความรับผิดชอบของการกำหนดความต้องการหรือการขออนุมัติจัดซื้อ การจัดซื้อ การรับพัสดุ แยกออกจากการเงินและการบัญชี ๒) การจัดซื้อ แยกจากหน้าที่การกำหนดความต้องการหรือการขออนุมัติจัดซื้อ และการรับพัสดุ ๓) หน้าที่ความรับผิดชอบในการเตรียมหลักฐานเพื่อชำระค่าพัสดุและการอนุมัติจ่ายเงิน แยกออกจากการบันทึกการเบิกจ่ายเงินและบัญชีแยกประเภท ๔) มีการกำหนดหน้าที่อย่างเหมาะสมสำหรับแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ ๕) กรณีมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่จัดหาพัสดุ ซึ่งมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและชัดเจน นอกจากนี้หากมีกรณีให้หน่วยงานอื่นนอกจากหน่วยงานพัสดุจัดซื้อจัดหาโดยตรง ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น ประเภทพัสดุที่ให้จัดหา วงเงินที่มีอำนาจ เป็นต้น ๖) มีระบบการตรวจสอบเพื่อให้ความมั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด ๗) มีการสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่จัดหา เพื่อป้องกันการติดต่อกับผู้ขายรายเดียวกันเป็นระยะเวลานาน **สรุป : เรื่องทั่วไป** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่ามีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ระเบียบและระบบการตรวจสอบที่เหมาะสม ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๒. การกำหนดความต้องการ** ๑) ผู้ใช้พัสดุ เป็นผู้กำหนดความต้องการพัสดุ ๒) การแจ้งความต้องการพัสดุหรือขอให้จัดหา (รายงานการขอจัดซื้อหรือจ้าง) ได้ระบุรายการหรือประเภทพัสดุ ปริมาณพัสดุ กำหนดเวลาที่ต้องการอย่างละเอียดและชัดเจน ๓) มีการกำหนดระยะเวลา การแจ้งความต้องการพัสดุหรือขอให้จัดหาไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการจัดหา เพื่อป้องกันการจัดหาโดยวิธีพิเศษ โดยอ้างความเร่งด่วน **สรุป : การกำหนดความต้องการ** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า การกำหนดความต้องการพัสดุตรงตามความต้องการที่แท้จริงและได้พัสดุมาใช้งานทันเวลา ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๓. การจัดหา			
๓.๑ ทั่วไป			
๑) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีสำหรับครุภัณฑ์ที่มีราคาเกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคมของทุกปี			
๒) ได้ส่งสำเนาแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีให้ สตง. ภูมิภาค ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี			
๓) มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างโดยรายงานผลการตรวจสอบตามแบบให้ สตง. ภูมิภาคทราบเป็นประจำทุกไตรมาสภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทำการสุดท้ายของไตรมาส			
๔) ผู้จัดหา/ผู้อนุมัติจัดซื้อได้ตรวจสอบรายการวัสดุว่าตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความจำเป็น			
๕) ผู้จัดหาพิจารณาวิธีการจัดซื้อจัดจ้างจากวงเงินของพัสดุ และความต้องการใช้งาน			
๖) กรณีการจ้างทำของ ผู้รับจ้างได้ติดอากรแสตมป์ในใบสั่งจ้างหรือสัญญาจ้าง ทั้งนี้ในกรณีวงเงินเกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ผู้รับจ้างได้นำตราสารแสดงการชำระค่าอากรต่อพนักงานมาสลักหลังแทน			
๗) การจัดหาโดยวิธีอื่น ๆ (ยกเว้นวิธีตกลงราคา) ได้จัดทำสัญญาตามตามแบบที่ กวพ. กำหนด			
๘) ได้ส่งสำเนาสัญญาหรือข้อตกลงที่มีมูลค่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไปให้ สตง. และกรมสรรพากร ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทำสัญญาหรือข้อตกลง			
๓.๒ การจัดหาโดยวิธีตกลงราคา			
๑) ผู้จัดหาได้ระบุรายละเอียดพัสดุที่ต้องการให้ผู้ขาย/ผู้รับจ้างเสนอราคาอย่างชัดเจน			
๒) ผู้ขาย/ผู้รับจ้างเสนอราคาพัสดุพร้อมคุณลักษณะหรือยี่ห้อ รุ่น (ถ้ามี) เพื่อให้ผู้จัดหาใช้ในการพิจารณาราคากับคุณภาพ			
๓) การจัดหาได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจก่อนทุกครั้ง			
๔) ได้จัดหาพัสดุทันความต้องการใช้งานทุกครั้ง			
๕) ได้จัดหาพัสดุภายในพื้นที่/จังหวัดของหน่วยงาน			
๖) ได้เปรียบเทียบราคาสินค้าจากผู้ขาย ๒-๓ ราย			
๗) ได้ตรวจสอบรายการสินค้าที่มีราคากลางหรือราคามาตรฐานก่อนจัดซื้อ			
๓.๓ การจัดหาโดยวิธีสอบราคา/ประกวดราคา			
๑) กรณีงานก่อสร้าง (เช่น ก่อสร้างอาคาร ปรับปรุง ซ่อมแซม ต่อเติม ฯลฯ) ได้กำหนดราคากลางโดยใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๐ (มติ ครม. ๖ ก.พ.๕๐) และได้ประกาศราคากลางในประกาศสอบราคา ประกวดราคา หรือตามระเบียบที่กำหนดสำหรับการ			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็คทรอนิคส์ ๒) กรณีซื้อครุภัณฑ์หรือจ้างงานอื่นได้มอบหมายให้มีคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะหรือขอบเขตงานที่ต้องการ ๓) ได้กำหนดระยะเวลาในการสอบราคา/ประกวดราคาถูกต้อง ตามระเบียบฯ และเหมาะสม ๔) ผู้รับผิดชอบในการจัดหา ดำเนินการโดยเปิดเผย โปร่งใส และมีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม ๕) มีการปิดประกาศสอบราคา/ประกวดราคาไว้ในที่เปิดเผย พร้อมเผยแพร่ข่าวและจัดส่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ๖) ได้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขอรับหรือซื้อซองเสนอราคาชัดเจนทั้งนี้ในกรณีได้ขายซองสอบราคา/ประกวดราคาได้ระบุเลขที่ใบเสร็จรับเงินเพิ่มเติม ๗) ได้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มายื่นซองเสนอราคาว่าแต่ละรายเสนอราคาวันใด เวลาใด ๘) กรรมการฯ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอราคา หรือผู้เสนองานแต่ละราย ว่าเป็นผู้เสนอราคาที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน และประกาศให้ทราบ ๙) มีการตรวจสอบ กรณีผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองานกระทำการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรมหรือกระทำการโดยไม่สุจริต พร้อมทั้งกำหนดโทษ ๑๐) กรรมการฯ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอราคา ใบเสนอราคา เอกสารหลักฐานต่าง ๆ แคตตาล็อคหรือแบบรูปและรายการละเอียดตามเงื่อนไขในเอกสารสอบราคา/ประกวดราคา พร้อมลงนามเป็นหลักฐานทุกฉบับ ๑๑) กรรมการฯ ได้ตรวจสอบวงเงินของผู้เสนอราคาไม่ให้เกินวงเงินงบประมาณ ราคากลางของงานพัสดุนั้น ๆ ๑๒) คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาหรือคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา ได้รายงานผลการพิจารณาให้ผู้มีอำนาจอนุมัติอย่างชัดเจนพร้อมเหตุผล **สรุป : การจัดหา** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า การจัดหาพัสดุบรรลุตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ และประหยัด ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๔. การตรวจรับ** ๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุทั้งจำนวนกรรมการ และคุณสมบัติของกรรมการเป็นไปตามระเบียบพัสดุข้อ ๓๕ ๒) พัสดุที่สำคัญหรือมูลค่าสูง ตรวจรับโดย คณะกรรมการตรวจรับ หรือพัสดุที่มีคุณภาพพิเศษตรวจรับหรือให้คำปรึกษาโดยผู้ชำนาญการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้นโดยเฉพาะ ๓) ได้ตรวจรับพัสดุในวันที่คู่สัญญานำพัสดุมาส่งมอบ และได้ดำเนินการให้			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
เสร็จโดยเร็วที่สุดหรืออย่างช้าไม่เกิน ๕ วันทำการ ๔) จัดทำรายงานสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้น เช่น รายละเอียดไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญาหรือข้อตกลง ส่งพัสดุเกินกำหนด พัสดุไม่ได้คุณภาพ พัสดุขาดหรือเสียหาย ๕) คณะกรรมการตรวจรับได้รายงานผลการตรวจรับพัสดุต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ๖) การควบคุมงานก่อสร้าง มีการจดบันทึกสภาพการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและเหตุการณ์แวดล้อมเป็นรายวัน พร้อมผลการปฏิบัติงานโดยผู้ควบคุม **สรุป : การตรวจรับ** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า การตรวจรับเป็นไปตามสัญญาหรือข้อตกลงการซื้อจ้าง ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๕. การควบคุมและการเก็บรักษา** **๕.๑ ด้านวัสดุ** ๑) ได้จัดทำบัญชีวัสดุแยกตามประเภทของวัสดุ ๒) การบันทึกบัญชีวัสดุเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ๓) มีหลักฐานการรับ - จ่ายวัสดุซึ่งมีการลงนามเบิกถูกต้อง พร้อมเก็บเป็นหมวดหมู่เรียงตามลำดับเลขที่ ๔) สถานที่เก็บรักษาวัสดุเป็นหมวดหมู่อยู่ในที่ปลอดภัย ๕) มีการตรวจนับวัสดุคงเหลือจริงเทียบกับบัญชีวัสดุอย่างสม่ำเสมอ ๖) มีการวิเคราะห์รายงานด้านวัสดุ เพื่อควบคุม การเก็บรักษา และการสั่งซื้ออย่างเหมาะสม (เพื่อมิให้ปริมาณวัสดุคงเหลือมากหรือน้อยเกินไป) ๗) มีการควบคุมการเบิกใช้อย่างเหมาะสม ประหยัด ๘) ได้ควบคุมวัสดุคงสภาพที่มีราคาไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท โดย ก. ได้บันทึกในทะเบียนคุมทรัพย์สินแยกจากครุภัณฑ์ ข. ได้กำหนดเลขที่เพื่อมิให้ซ้ำกับครุภัณฑ์ เช่น วส. ๑/๕๑ (เป็นวัสดุสำนักงานคงสภาพลำดับที่ ๑ ของปี ๒๕๕๑), วค. ๑/๕๑ (วัสดุคอมพิวเตอร์ลำดับที่ ๑ ของปี ๒๕๕๑) ค. ได้พ่นหรือติดรหัสประจำตัววัสดุนั้น ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี ๙) กรณีฝ่ายช่างได้เบิกวัสดุฝึกหมดทุกครั้งที่จัดซื้อ ฝ่ายช่างได้จัดทำบัญชีควบคุม โดยบันทึกการรับจากพัสดุกลางและจ่ายให้ผู้รับการฝึกตามการเบิกใช้จริง ๑๐) เมื่อสิ้นสุดการฝึกในแต่ละหลักสูตร/สาขา ฝ่ายช่างได้รายงานวัสดุฝึกคงเหลือเสนอผู้บริหารผ่านพัสดุกลางเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาจัดซื้อรุ่นต่อไป ๑๑) มีการตรวจนับและรายงานวัสดุคงเหลือจากทุกฝ่าย (วัสดุสำนักงาน วัสดุฝึก ฯลฯ) แจ้งงานการเงิน (บัญชี) เพื่อปรับปรุง			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
บัญชีเกณฑ์คงค้างทุกสิ้นปีงบประมาณ **๕.๒ ด้านครุภัณฑ์** ๑) พัสดุกลางได้จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ทั้งหมดโดยแยกเป็นประเภท และรายการโดยถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ๒) มีการให้หมายเลขทะเบียนครุภัณฑ์เป็นปัจจุบัน โดยพ่นหรือติดประจำตัวครุภัณฑ์ครบถ้วน ๓) ได้จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินครบถ้วนทุกรายการ ๔) ได้คำนวณค่าเสื่อมราคาครุภัณฑ์ครบถ้วนทุกปี ๕) สถานที่จัดเก็บพัสดุเก็บไว้ในที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย ๖) ได้จัดทำทะเบียนประวัติการซ่อมแซมบำรุงรักษาครุภัณฑ์รายการที่วงเงินสูง หรือมีการซ่อมบำรุงบ่อยครั้ง ๗) ฝ่ายต่าง ๆ ได้จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ในส่วนของตน โดยระบุสถานที่เก็บรักษาครุภัณฑ์อย่างชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี ๘) ในกรณีที่จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ในระบบคอมพิวเตอร์ของกรมได้พิมพ์รายงานเก็บไว้ที่หน่วยงาน **สรุป : การควบคุมและการเก็บรักษา** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า พัสดุมีไว้เพียงพอและทันกับความต้องการและจัดเก็บไว้อย่างปลอดภัย ไม่ชำรุดเสียหายหรือเสื่อมสภาพ หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๖. การตรวจสอบและการจำหน่าย** ๑) ได้แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีภายใน ๓๐ ก.ย. ๒) กรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีได้ตรวจสอบ ก. หลักฐานการรับ-จ่ายทั้งวัสดุและครุภัณฑ์ ข. ได้ตรวจสอบวัสดุคงเหลือจริงกับบัญชีวัสดุ ค. ได้ตรวจนับครุภัณฑ์ทั้งหมด ง. รายงานกรณีมีพัสดุชำรุด เสื่อมสภาพ หรือสูญหายพร้อมสาเหตุ จ. การรายงานผลได้รายงานภายในกำหนดเวลา ๓) ได้สำเนารายงานผลฯ ไปยัง สตง. ภูมิภาค และกรม ๔) กรณีมีพัสดุชำรุด เสื่อมสภาพ หรือสูญหาย ได้แต่งตั้งกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสอบข้อเท็จจริง กรรมการประเมินราคากลาง กรรมการขายทอดตลาด ๕) การรายงานผลของกรรมการสอบข้อเท็จจริง ได้ระบุรายละเอียดครุภัณฑ์นั้น ๆ เช่น รหัส ราคา อายุการใช้งาน (หรือปีงบประมาณที่จัดหา) สภาพความชำรุด สาเหตุ พร้อมข้อเสนอแนะ ๖) การประเมินราคากลางเพื่อจำหน่ายครุภัณฑ์ชำรุด ได้คำนึงถึงราคาซื้อขายกันจริงในท้องตลาดตามสภาพครุภัณฑ์แต่ละรายการ ๗) ได้ถ่ายรูปสภาพครุภัณฑ์แต่ละรายการพร้อมลำดับเลขที่			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
๘) การจำหน่ายพัสดุได้ดำเนินการโดยวิธีทอดตลาด (ราคาซื้อหรือได้มารวมกันเกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท) ๙) การขายทอดตลาดได้ประกาศโดยเปิดเผย โปร่งใส และมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ๑๐) ได้บันทึกทะเบียนทันทีที่มีการจำหน่ายพัสดุออกไป พร้อมแจ้ง สตง. ภูมิภาคทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันลงจ่ายพัสดุ ๑๑) กรณีมีการจำหน่ายพัสดุเป็นสูญ ได้รับการอนุมัติโดยผู้มีอำนาจ และได้แจ้งกระทรวงการคลัง และ สตง.ภูมิภาค **สรุป : การตรวจสอบและการจำหน่ายพัสดุ** มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่ามีการตรวจสอบพัสดุทั้งหมด และจำหน่ายพัสดุที่หมดความจำเป็น ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร **๗. การควบคุมยานพาหนะ** ๑) รถราชการทุกคันมีตราส่วนราชการพ่นไว้ข้างรถอย่างชัดเจน ๒) มีพนักงานขับรถดูแลประจำ และสถานที่เก็บรักษาเหมาะสมและปลอดภัย ๓) การใช้รถทุกครั้ง มีใบขออนุญาตอย่างถูกต้องครบถ้วน ๔) ใบสั่งจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงได้ระบุทะเบียนรถทุกครั้ง และสั่งจ่ายโดยผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับแต่งตั้ง ๕) มีการบันทึกการใช้รถตามระเบียบครบถ้วน ๖) ได้สำรวจและกำหนดเกณฑ์การใช้สิ้นเปลืองเชื้อเพลิงของรถราชการแต่ละคันในแต่ละปีตามระเบียบการใช้รถฯ ข้อ ๑๐ ๗) ได้ตรวจสอบใบแจ้งหนี้ค่าน้ำมันกับการสั่งจ่ายน้ำมันในแต่ละครั้งให้มียอดถูกต้อง ตรงกัน ๘) ได้รายงานการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงประจำเดือน ให้ผู้บริหารทราบว่ารถแต่ละคันเติมน้ำมันวันใด เท่าใด ๙) ได้บันทึกทะเบียนประวัติการซ่อมบำรุงรถราชการแต่ละคัน			

สรุป : การพัสดุ

..... (จากข้อสรุป ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๗ มีการควบคุมเพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ความมั่นใจว่า การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การควบคุม เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ มีประสิทธิภาพ ประหยัด และประสิทธิผลหรือไม่).....

ลงชื่อผู้ประเมิน .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบฟอร์ม

ความสำเร็จ
ของการขับเคลื่อนการส่งเสริม
คุณธรรมและความโปร่งใส
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

***(สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค)**

แบบ บค.๐๑

☐ รอบที่ ๑ (ตค.-ธค.๖๓)

☐ รอบที่ ๒ (มค.-มีค.๖๔)

☐ รอบที่ ๓ (เมย.-มิย.๖๔)

☐ รอบที่ ๔ (กค.-กย.๖๔)

แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบน และมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ.....(ชื่อหน่วยงาน)
ตามตัวชี้วัดผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติ และจิตสำนึกด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตอนที่ ๑ การรายงานผล กรณีพบ/ไม่พบผู้กระทำผิดตามนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน

ลำดับที่	เรื่อง	พบผู้กระทำผิด	ไม่พบผู้กระทำผิด	กรณีพบผู้กระทำผิด (โปรดระบุรายละเอียด)
๑	นโยบายต่อต้านการรับสินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน	(ให้ใส่เครื่องหมาย √)	(ให้ใส่เครื่องหมาย √)	<u>**ตัวอย่าง**</u> - จำนวน.....เรื่อง ๑. กรณีความผิด..... ๒. มีผู้กระทำผิด จำนวน ..... ราย ได้แก่ ๒.๑ ..... ๒.๒ ..... ๓. การดำเนินการ (เช่น ได้รายงานกรณีดังกล่าวให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบแล้ว ตามหนังสือที่ รง ...../..... ลงวันที่ .....) ....
๒	มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน			

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน

(โปรดระบุ).....

.....

ลงชื่อ .....
(ผู้อำนวยการ.....)
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

แบบ บค. ๐๒

แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

O รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔)

O รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมย. ๖๔ - ๓๐ กย. ๖๔)

หน่วยงาน .....

ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีการ	ผลการดำเนินการ	Link Website / คำอธิบาย
๑. การปฏิบัติหน้าที่			
๒. การใช้งบประมาณ			
๓. การใช้อำนาจ			
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ			
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต			
๖. คุณภาพการดำเนินงาน			
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร			
๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน			
๙. การเปิดเผยข้อมูล			
๑๐. การป้องกันการทุจริต			

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้อำนวยการ.....
วันที่.....

คำอธิบายการดำเนินการตามแบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ บค. ๐๒) ประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดและขั้นตอน/วิธีการ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงานยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ปราศจากการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนทุกรูปแบบ รวมทั้งเปิดเผยแผนและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. เผยแพร่แผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. จัดอบรม/จัดกิจกรรม/ดำเนินการใด ๆ เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่เกิดจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามประมวลจริยธรรม
๓. เผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงานรอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔) ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานไปเป็นอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณของหน่วยงาน เช่น ประชุม สอบถาม ทักท้วง เป็นต้น
๓. เผยแพร่ผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตค.๖๓ – ๓๑ มีค. ๖๔) ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

- สร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ในการมอบหมายงาน รวมทั้งสร้างการรับรู้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนของบุคลากรในสังกัด

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องและมีการกำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอน/วิธีการ

- จัดอบรม/จัดกิจกรรม/ดำเนินการใด ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในการยืมทรัพย์สินของราชการ การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ กำชับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำใบยืมครุภัณฑ์ และบันทึกทะเบียน การยืม กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขบัญหาการทุจริต

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ตระหนักถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบและมีส่วนร่วมในป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงภาคประชาชน/ผู้รับบริการของหน่วยงานสามารถร่วมตรวจสอบ/ร้องเรียน เมื่อพบเห็นการทุจริตได้อย่างสะดวกผ่านช่องทางการร้องเรียนการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ชี้เบาะแส เสนอแนะ เป็นพยาน เพื่อนำผู้ทุจริตมาลงโทษ
๒. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดเป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

<u>ขั้นตอน/วิธีการ</u>

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือการรับบริการให้ผู้รับบริการทราบหรือคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๑ กระบวนงาน ต่อ ๑ รอบการประเมิน รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้หน่วยงานสามารถสื่อสารกับภาคประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานโดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่ม/ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

<u>ขั้นตอน/วิธีการ</u>

๑. เพิ่มช่องทาง/เพิ่มความถี่ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. จัดอบรม/จัดกิจกรรม/ดำเนินการใดๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในการให้บริการทางโทรศัพท์

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ภาคประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะให้แก่หน่วยงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการ มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

<u>ขั้นตอน/วิธีการ</u>

- มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการให้บริการ/ข้อเสนอแนะของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้แก่สาธารณชนได้รับทราบ ดังนี้ ๑)รายนามผู้บริหารหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ๒)ช่องทางการติดต่อของหน่วยงาน ประกอบด้วย ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และแผนที่ตั้งหน่วยงาน

<u>ขั้นตอน/วิธีการ</u>

- เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดังนี้
  - ๐รายนามผู้บริหารหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย
  - ๐ช่องทางการติดต่อของหน่วยงาน ประกอบด้วยที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และแผนที่ตั้งหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการคนปัจจุบันของหน่วยงานได้แสดงเจตนารมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ถือประพฤติปฏิบัติ

<u>ขั้นตอน/วิธีการ</u>

๑. ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. ประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ (๑ ตค. ๖๓ – ๓๑ มีค. ๖๔) สำหรับในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ (๑ เมย. ๖๔ – ๓๐ กย. ๖๔) ให้หน่วยงานดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อทบทวนมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสฯ ของหน่วยงาน และระบุผลการทบทวนมาตรการฯ ไว้ในรายงานการประชุม โดยหากคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการอย่างไรขอให้หน่วยงานดำเนินการตามนั้น เช่น มีมติให้ปรับปรุงมาตรการฯที่ได้กำหนดไว้ หรือ มีมติให้ใช้มาตรการฯ ตามที่กำหนดไว้เดิม เป็นต้น

<u>การประเมินผลการดำเนินการ</u>

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพตัวชี้วัด จะดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัดผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงานจาก Link Website ที่หน่วยงานได้จัดส่งตามแบบ บค. ๐๒ ซึ่งเว็บไซต์หลักของหน่วยงานจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณะและประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยให้หน่วยงานจัดส่งแบบ บค. ๐๒ ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานลงนามเรียบร้อยแล้วผ่านทางระบบการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) และจัดส่งแบบ บค. ๐๒ ในรูปแบบไฟล์ Microsoft Word ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ได้ที่ E-mail : dsd_clean๒๕๕๒@hotmail.com ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพตัวชี้วัด จะดำเนินการเผยแพร่เอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล http://home.dsd.go.th/hr หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๓๕๗๙ ผู้รับผิดชอบ นายสง่า แสนเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัยและจริยธรรม และนายพรรษา กุลวราภรณ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตัวอย่าง การกรอกข้อมูลในแบบ บค. ๐๒

แบบ บค. ๐๒

แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

Ø รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔)

O รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมย. - ๓๐ กย. ๖๔)

หน่วยงาน **กองบริหารทรัพยากรบุคคล**

ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีการ	ผลการดำเนินการ	Link Website / คำอธิบาย
๑๐. การป้องการการทุจริต	- ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน	- นายอนุกูล นำหน้าวงษ์สุข ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ลงนามในประกาศเจตจำนงสุจริต เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ และได้ดำเนินการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล	http://home.dsd.go.th/hr/web/index.php?name=news&file=readnews&id=๒๐๒๔ (อยู่ในแบนเนอร์ บริเวณด้านบนของเว็บไซต์)

****

แบบฟอร์ม

ร้อยละของการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน สู่รัฐบาลดิจิทัล

***(สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค)**

QR Code การรายงานผลตามตัวชี้วัด แบบ บค. ๐๔

QR Code แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล แบบ บค. ๐๕

QR Code แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนารายบุคคล แบบ บค. ๐๖

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0

***(สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง)**

แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐

องค์การ : **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** **โอกาสในการปรับปรุง :** หมวด ๑ – หมวด ๖

ประเภทภารกิจ : ☐ ภารกิจหลัก **ด้าน.....** **เมื่อเทียบกับเกณฑ์ฯ PMQA ๔.๐ :**

☐ ภารกิจสนับสนุน ด้าน..... **งบประมาณ :** ..... บาท

หน่วยงาน : ..... **ระยะเวลาดำเนินการ :** ..... เดือน

ประเด็น : ..... **ใช้สำหรับรายงานรอบ :** ( ) ๖ เดือน ( ) ๑๒ เดือน

.....

ผู้ประสานงาน : ..... **โทรศัพท์ :** .....

ที่	โครงการ/กิจกรรม ขั้นตอน	รหัส	เริ่มต้น / สิ้นสุด (เดือน)	กลุ่มงาน/ฝ่าย	ผู้ที่รับผิดชอบ	เป้าหมาย / ผลลัพท์ที่คาดหวัง	ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง (รายงานรอบ ๑๒ เดือน)	ปัญหาอุปสรรค
							(โปรดชี้แจงรายละเอียดตามขั้นตอน พร้อมยกตัวอย่างข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน)	

แบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด 1.7 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ

QA6221

แบบสอบถาม
(ผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

<u>คำชี้แจง</u>

เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ได้มีโอกาสรับทราบผลการดำเนินงานของตนเองและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและกรอกข้อความให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่1</u>ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ .....ปี

1.2 วุฒิการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ปวช.
☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ อื่น ๆ.....

1.3 สาขาที่สำเร็จการฝึกอบรม.....
ระยะเวลาฝึกอบรม.....เดือน/ชั่วโมง (ฝึกภายใน.....เดือน/ชม. ฝึกในสถานประกอบกิจการ.....เดือน/ชม.)

1.4 สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

☐ มีงานประจำ ☐ ประกอบกิจการส่วนตัว ☐ ว่างงาน
☐ นักเรียน นักศึกษา ☐ อื่น ๆ.....

1.5 เหตุผลหรือแรงจูงใจที่ท่านตัดสินใจเข้ารับการฝึกกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ นำความรู้ไปประกอบอาชีพส่วนตัว ☐ ต้องการฝึกทักษะในภาคปฏิบัติให้สามารถทำงานได้
☐ วุฒิบัตรไปประกอบการสมัครงาน ☐ เพิ่มโอกาสให้นายจ้างรับเข้าทำงาน
☐ ต้องการเปลี่ยนงาน/เปลี่ยนอาชีพ ☐ เพิ่มทักษะระหว่างปิดภาคเรียน
☐ อื่น ๆ.....

1.6 ทราบข่าวการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
จาก.....

<u>ส่วนที่ 2</u> ความคิดเห็นในการจัดการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด
ระดับคะแนนความคิดเห็น

5 = ดีมาก
4 = ดี
3 = ปานกลาง
2 = ควรปรับปรุง
1 = ควรปรับปรุงอย่างมาก

QA6221

แบบสอบถาม

ที่	ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**การรับสมัคร การแนะแนว**					
	1.1 มีเอกสารแนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมหลากหลายสาขาอาชีพแสดงรายละเอียดชัดเจน					
	1.2 เจ้าหน้าที่แนะแนวการฝึกอบรมอย่างชัดเจน					
	1.3 เจ้าหน้าที่แนะนำข้อมูลอาชีพอย่างชัดเจน					
	1.4 มีขั้นตอนให้บริการที่ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว					
2	**การจัดหลักสูตรฝึกอบรม**					
	2.1 หลักสูตรทันต่อเทคโนโลยี เป็นปัจจุบัน					
	2.2 หลักสูตรมีหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ					
	2.3 กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
	2.4 มีระยะเวลาฝึกที่ความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา					
	2.5 ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้					
3	**การถ่ายทอดสอนงานของครูฝึก**					
	3.1 ครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญตรงเนื้อหาสาระในหลักสูตร					
	3.2 ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี					
	3.3 ครูฝึกสอนได้ครบถ้วนตามหัวข้อวิชาที่กำหนดในหลักสูตร					
	3.4 ครูฝึกสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม					
4	**สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร**					
	4.1 มีสื่อ เอกสารประกอบการฝึกเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตร					
	4.2 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีสภาพพร้อมใช้งาน					
	4.3 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีจำนวนเพียงพอ					
5	**สถานที่และสภาพแวดล้อม* (เลือกตอบตามสถานที่ฝึกอบรม)**					
	กรณีฝึกภายในหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน					
	5.1 จัดสถานที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม					
	5.2 ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก					
	5.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงฝึกงานเหมาะแก่การฝึกอบรม					
	5.4 สภาพแวดล้อมภายนอกโรงฝึกงานสะอาด สวยงาม					
	กรณีฝึกภายนอก					
	5.1 ความเหมาะสมของสถานที่จัดฝึกอบรม					
	5.2 ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก					
	5.3 สภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมแก่การจัดฝึกอบรม					
6	**การฝากฝึกในกิจการ**					
	6.1 ได้รับประสบการณ์จริงจากการเข้าฝากฝึกในกิจการ					
	6.2 ระยะการเวลาฝากฝึกในกิจการมีความเหมาะสม					
	6.3 ครูฝึกได้ตรวจเยี่ยมและติดตามให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาระหว่างฝากฝึกในกิจการ					

<u>ส่วนที่ 3</u>

3.1 ปัญหาอุปสรรคจากการฝากฝึกในสถานประกอบกิจการ

- ขณะฝึกพบปัญหาหรืออุปสรรค คือ.....
.....
.....
.....
.....

- โดยท่านดำเนินการอย่างไร

☐ <u>แจ้งปัญหา</u>/อุปสรรคเหล่านั้นต่อครูฝึก ☐ <u>ไม่ได้แจ้ง</u>ปัญหา/อุปสรรคเหล่านั้นต่อครูฝึก

☐ อื่น ๆ.....

- หากท่านแจ้งปัญหาอุปสรรคให้ครูฝึกทราบ ผลที่ได้รับคือ

☐ ครูฝึกได้ช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ☐ ไม่มีการแก้ไขใด ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำเพิ่มเติม.....
.....
.....
.....
.....
.....

QA6222

แบบสอบถาม
(ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน)

<u>คำชี้แจง</u>

เพื่อให้เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ได้มีโอกาสรับทราบผลการดำเนินงานของตนเอง และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและกรอกข้อความให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ .....ปี

1.2 วุฒิการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ อื่น ๆ.....

1.3 ชื่อหลักสูตรที่ผ่านการฝึกอบรม.....

ระยะเวลาฝึกอบรม .....ชั่วโมง

1.4 สถานภาพการทำงานก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

☐ มีงานประจำ ☐ ประกอบกิจการส่วนตัว ☐ ว่างงาน ☐ อื่น ๆ.....

1.5 เหตุผลที่เข้ารับการฝึกอบรม

☐ สถานประกอบกิจการ/หน่วยงานที่สังกัด/นายจ้างส่งเข้าอบรม

☐ ต้องการยกระดับฝีมือในการทำงานของตนเอง

☐ มีหลักสูตรฝึกอบรมตรงกับความต้องการ

☐ อื่น ๆ .....

.....

<u>ส่วนที่ 2</u> ความคิดเห็นในการจัดการฝึกอบรมของเพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ระดับคะแนนความคิดเห็น

5 = ดีมาก

4 = ดี

3 = ปานกลาง

2 = ควรปรับปรุง

1 = ควรปรับปรุงอย่างมาก

QA6222

แบบสอบถาม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**การบริหารจัดการฝึก**					
	1.1 เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯมีชื่อเสียงดี เป็นที่ยอมรับ					
	1.2 เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ จัดหลักสูตรตามความต้องการฝึกอบรม					
	1.3 หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตอบสนองความจำเป็นในการประกอบอาชีพ					
	1.4 มีขั้นตอนการให้บริการชัดเจน สะดวก รวดเร็ว					
2	**การจัดหลักสูตรฝึกอบรม**					
	2.1 หลักสูตรทันต่อเทคโนโลยีเป็นปัจจุบัน					
	2.2 หลักสูตรมีหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ					
	2.3 กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
	2.4 มีระยะเวลาฝึกที่ความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา					
	2.5 ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้					
3	**การถ่ายทอดสอนงานของครูฝึก**					
	3.1 ครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญตรงเนื้อหาสาระในหลักสูตร					
	3.2 ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี					
	3.3 ครูฝึกสอนได้ครบถ้วนตามหัวข้อวิชาที่กำหนดในหลักสูตร					
	3.4 ครูฝึกสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม					
4	**สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร**					
	4.1 มีสื่อ เอกสารประกอบการฝึกเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตร					
	4.2 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีสภาพพร้อมใช้งาน					
	4.3วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีจำนวนเพียงพอ					
5	**สถานที่และสภาพแวดล้อม* (เลือกตอบตามสถานที่ฝึกอบรม)**					
	กรณีฝึกในหน่วยฝึกของกรมฯ					
	5.1 จัดสถานที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม					
	5.2 ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก					
	5.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงฝึกงานเหมาะแก่การฝึกอบรม					
	5.4 สภาพแวดล้อมภายนอกโรงฝึกงานสะอาด สวยงาม					
	กรณีฝึกภายนอก					
	5.1 ความเหมาะสมของสถานที่จัดฝึกอบรม					
	5.2 ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก					
	5.3 สภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมแก่การจัดฝึกอบรม					

<u>ส่วนที่ 3</u>

ปัญหา/อุปสรรคที่พบในระหว่างฝึกอบรม.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

QA6223

แบบสอบถาม
(ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม)

<u>คำชี้แจง</u>

เพื่อให้เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ได้มีโอกาสรับทราบผลการดำเนินงานของตนเอง และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและกรอกข้อความให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ .....ปี

1.2 วุฒิการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ อื่น ๆ.....

1.3 ชื่อหลักสูตรที่ผ่านการฝึกอบรม

.....

ระยะเวลาฝึกอบรม .....ชั่วโมง

1.4 สถานภาพการทำงานก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

☐ มีงานประจำทำ ☐ ประกอบกิจการส่วนตัว ☐ ว่างงาน ☐ ใช้พัฒนาธุรกิจของครอบครัว ☐ อื่น ๆ.....

1.5 เหตุผลที่เข้ารับการฝึกอบรม

☐ ต้องการประกอบอาชีพอิสระ

☐ ต้องการมีอาชีพเสริม นอกเหนืออาชีพการงานประจำ

☐ เพื่อสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน

☐ อื่น ๆ .....

.....

1.6 สถานที่ฝึกอบรม

☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ ☐ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน.....

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ ....

<u>ส่วนที่ 2</u> ความคิดเห็นในการจัดการฝึกอบรมของเพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ระดับคะแนนความคิดเห็น

5 = ดีมาก
4 = ดี
3 = ปานกลาง
2 = ควรปรับปรุง
1 = ควรปรับปรุงอย่างมาก

QA6223

แบบสอบถาม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**การบริหารจัดการฝึก**					
	1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ มีชื่อเสียงดีเป็นที่ยอมรับ					
	1.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ จัดหลักสูตรตามความต้องการฝึกอบรม					
	1.3 หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตอบสนองความจำเป็นในการประกอบอาชีพ					
	1.4 มีขั้นตอนการให้บริการชัดเจน สะดวก รวดเร็ว					
2	**การจัดหลักสูตรฝึกอบรม**					
	2.1 หลักสูตรทันต่อเทคโนโลยี เป็นปัจจุบัน					
	2.2 หลักสูตรมีหลากหลายสามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ					
	2.3 กิจกรรมในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
	2.4 มีระยะเวลาฝึกที่ความเหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาวิชา					
	2.5 ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้					
3	**การถ่ายทอดสอนงานของครูฝึก**					
	3.1 ครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญตรงเนื้อหาสาระในหลักสูตร					
	3.2 ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี					
	3.3 ครูฝึกสอนได้ครบถ้วนตามหัวข้อวิชาที่กำหนดในหลักสูตร					
	3.4 ครูฝึกสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม					
4	**สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร**					
	4.1 มีสื่อ เอกสารประกอบการฝึกเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตร					
	4.2 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีสภาพพร้อมใช้งาน					
	4.3วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีจำนวนเพียงพอ					
5	**สถานที่และสภาพแวดล้อม* (เลือกตอบตามสถานที่ฝึกอบรม)**					
	กรณีฝึกในหน่วยฝึกของกรมฯ					
	5.1 จัดสถานที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม					
	5.2 ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก					
	5.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงฝึกงานเหมาะแก่การฝึกอบรม					
	5.4 สภาพแวดล้อมภายนอกโรงฝึกงานสะอาด สวยงาม					
	กรณีฝึกภายนอก					
	5.1 ความเหมาะสมของสถานที่จัดฝึกอบรม					
	5.2 ห้องฝึกอบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก					
	5.3 สภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมแก่การจัดฝึกอบรม					

<u>ส่วนที่3</u>

ปัญหา/อุปสรรคที่พบในระหว่างฝึกอบรม.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

QA6224

แบบสอบถาม

(สำหรับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานเอกชน/หน่วยงานภาครัฐที่ส่งพนักงานหรือส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม)

<u>คำชี้แจง</u>

เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ได้มีโอกาสรับทราบผลการดำเนินงานของตนเอง และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและกรอกข้อความให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

1.1 สถานประกอบ

กิจการ .....

ขนาดของสถานประกอบการ(ตามจำนวนคนทำงาน)

☐ พนักงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป ☐ พนักงานจำนวน 51- 200 คน ☐ พนักงานจำนวน 31- 50 คน

☐ พนักงานจำนวน 26-30 คน ☐ พนักงานจำนวน 16- 25 คน ☐ พนักงานจำนวน 1- 15 คน

ประกอบกิจการประเภท.....

1.2 หน่วยงานภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ.....

1.3 ที่อยู่.....

.....

1.4 ประเภทการฝึกที่ส่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่เข้าอบรม

☐ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ชื่อหลักสูตร.....ระยะเวลาฝึก.....ชั่วโมง

☐ การฝึกยกระดับฝีมือ

ชื่อหลักสูตร.....ระยะเวลาฝึก.....ชั่วโมง

ชื่อหลักสูตร.....ระยะเวลาฝึก.....ชั่วโมง

☐ การฝึกอาชีพเสริม

ชื่อหลักสูตร.....ระยะเวลาฝึก.....ชั่วโมง

ชื่อหลักสูตร.....ระยะเวลาฝึก.....ชั่วโมง

1.5 การใช้บริการฝึกอบรม (ระบุชื่อหน่วยฝึก)

☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน.....

☐ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ / ☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

☐ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

☐ ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

☐ ไม่ต่อเนื่อง เพราะ

○ หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาบุคคลากร

○ หน่วยฝึกของกรมฯ ไม่สามารถจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการได้

○ หน่วยฝึกของกรมฯ ไม่มีความพร้อมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรม

○ อื่น ๆ .....

QA6224

<u>ส่วนที่ 2</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมและความสามารถของผู้ผ่านการฝึกอบรม โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ระดับคะแนนความคิดเห็น
5 = ดีมาก
4 = ดี
3 = ปานกลาง
2 = ควรปรับปรุง
1 = ควรปรับปรุงอย่างมาก

แบบสอบถาม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**การจัดหลักสูตรฝึกอบรม**					
	1.1สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกและแจ้งสิทธิประโยชน์จากการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมให้ทราบชัดเจน					
	1.2 มีมาตรการจูงใจที่เป็นประโยชน์ เชิญชวนให้ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม					
	1.3 การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ มีความสะดวก รวดเร็ว					
	1.4 เจ้าหน้าที่/ผู้ประสานงาน มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของท่านเป็นอย่างดี					
	1.5 มีหลักสูตรหลากหลาย สามารถเลือกฝึกอบรมได้ตามความต้องการ					
	1.6 กรณีไม่มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร หน่วยฝึกได้ร่วมมือกับท่านจัดทำหลักสูตรใหม่หรือปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของท่านได้					
	1.7 ระยะเวลาฝึกในหลักสูตรที่ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	1.8 สถานที่ฝึกอบรมสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม เหมาะสมต่อการฝึกอบรม					
2	**ความรู้ ทักษะความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม หลังผ่านการฝึกอบรม**					
	2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดี					
	2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น					
	2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้น					
	2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทัศนคติในทางบวกและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า					
	2.5 ผู้ผ่านการฝึกมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีฝีมือเป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น					
	2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะพร้อมที่จะเลื่อนสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้นไป					
3	**ผลลัพธ์โดยรวม**					
	3.1 ความคุ้มค่าที่เกิดจากการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม					
	3.2 ลดค่าใช้จ่าย ลดการสูญเสียหรือของเสียจากการปฏิบัติงานของพนักงาน					
	3.3 อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากปฏิบัติงานลดลง					
	3.4 ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเปลี่ยนแปลงดีขึ้น					
	3.5 ผู้บริหาร/ผู้ประกอบการ/นายจ้างพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม					

<u>ส่วนที่ 3</u>

ปัญหาอุปสรรคที่พบ.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

QA6225

แบบสอบถาม

(สำหรับสถานประกอบกิจการที่รับการฝากฝึก)

<u>คำชี้แจง</u>

เพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ได้มีโอกาสรับทราบผลการดำเนินงานของตนเอง และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและกรอกข้อความให้สมบูรณ์

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

1.1 สถานประกอกิจการ .....

ขนาดของสถานประกอบการ (ตามจำนวนคนทำงาน)

☐ พนักงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป ☐ พนักงานจำนวน 51 - 200 คน ☐ พนักงานจำนวน 31 - 50 คน

☐ พนักงานจำนวน 26 - 30 คน ☐ พนักงานจำนวน 16 - 25 คน ☐ พนักงานจำนวน 1 - 15 คน

ประกอบกิจการด้าน.....

1.2 หน่วยงานภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ.....

1.3 ที่อยู่.....

.....

1.4 มีผู้รับการฝึก เข้าฝึกงานในสถานประกอบกิจการของท่านรวมทั้งหมด จำนวน.....คน

1) หลักสูตร/สาขา..... จำนวน .....คน ระยะเวลาฝึกในกิจการ.....เดือน

(ช่วงเวลา.....)

2) หลักสูตร/สาขา..... จำนวน .....คน ระยะเวลาฝึกในกิจการ.....เดือน

(ช่วงเวลา.....)

1.5 ความร่วมมือในการรับฝากฝึก ดังนี้

☐ รับฝากฝึกในสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง

☐ รับฝากฝึกในสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน แต่ไม่ต่อเนื่อง

เนื่องจาก

○ ผู้รับการฝึกผ่านการอบรมในหลักสูตรที่ไม่ตรงกับประเภทของอุตสาหกรรม/ธุรกิจ/งาน ที่ดำเนินงาน

○ ไม่พร้อมการรับฝากฝึกในบางช่วงเวลา

○ ผู้รับการฝึก ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสม

○ อื่นๆ โปรดระบุ .....

QA6225

<u>ส่วนที่ 2</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้รับการฝึกและหลักสูตรฝึกอบรมสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนา

ฝีมือแรงงาน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ระดับคะแนนความคิดเห็น

5 = ดีมาก
4 = ดี
3 = ปานกลาง
2 = ควรปรับปรุง
1 = ควรปรับปรุงอย่างมาก

แบบสอบถาม

ข้อ	ประเด็นที่ต้องการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**การจัดหลักสูตรฝึกอบรม**					
	1.1 มีหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน/ตำแหน่งงานของท่าน					
	1.2 มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
	1.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯส่งผู้รับการฝึกเข้าฝากฝึกในสาขาที่ตรงกับความต้องการของท่าน					
	1.4 มีระยะเวลาฝึกงานในสถานประกอบกิจการตามระบุในหลักสูตรมีความเหมาะสม					
	1.5 เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจเยี่ยมและติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างฝากฝึก					
2	**นิสัยการทำงาน/นิสัยอุตสาหกรรม**					
	2.1 ผู้รับการฝึกมีความตั้งใจ เต็มใจเรียนรู้ ภายใต้การสอนงานและกำกับดูแลของผู้ควบคุมการฝึก					
	2.2 ผู้รับการฝึกมีความประพฤติดี ซื่อสัตย์ อดทน					
	2.3 ผู้รับการฝึกรับฟังความเห็นของผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
	2.4 ผู้รับการฝึกมีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานตามนิสัยอุตสาหกรรม					
	2.5 ระหว่างการฝึกงานผู้รับการฝึกมีการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นที่น่าพอใจ					
3	**ความรู้และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน**					
	3.1 ผู้รับการฝึก มีความรู้ตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
	3.2 ผู้รับการฝึกสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดี					
	3.3 ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนภายในระยะเวลาที่กำหนด					
	3.4 ผู้รับการฝึกปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย					
	3.5 มีความรู้ ทักษะทางช่างและคุณสมบัติเหมาะสมจ้างเป็นพนักงานประจำภายหลังจบฝึก					

<u>ส่วนที่ 3</u>

ปัญหาที่พบระหว่างรับฝากฝึกในกิจการ.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
.....
.....

แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงบริการ

ส่วนที่ 1. ข้อมูลบุคคล เลขประจำตัวประชาชน ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ .....ปี ระดับการศึกษา.....

สถานะ ( ) อยู่ระหว่างหางาน ( ) นักเรียน/นักศึกษา ( ) ผู้ที่มีงานทำ ( ) อื่นๆ ระบุ.....

วันที่สอบ..... สาขา.....ระดับ.....

กรุณาใส่คะแนนตามทัศนะความคิดเห็นของท่าน และส่งคืนให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการรับบริการ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านการรับสมัคร						
1.เจ้าหน้าที่มีความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มารยาทและความตั้งใจและเอาใจใส่ในการให้บริการ						
2 เจ้าหน้าที่ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว สะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการทดสอบ						
ด้านกระบวนการและขั้นตอนการทดสอบ						
3.ความเป็นกลาง ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของกระบวนการทดสอบ						
4.ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
5.ความเหมาะสมของวิธีการ และเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบ						
6. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดสอบ						
7. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์						
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก						
8.ความเหมาะสมของสถานที่ที่ให้บริการ						
9.ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ให้บริการ						

<u>ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการดำเนินงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</u>

รายการประเมิน	...(ระบุชื่อผู้ทดสอบ)....					...(ระบุชื่อผู้ทดสอบ)....					...(ระบุชื่อผู้ทดสอบ)....					ข้อเสนอแนะ
	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความพึงพอใจ					ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ด้านผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน																
10. การปฏิบัติงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน																
11. ความสุภาพเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มารยาทและความตั้งใจและเอาใจใส่ในการให้บริการ																
12. ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เข้ารับการทดสอบเข้าใจในเนื้อหา โจทย์คำถาม																
13. แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย																

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แผนปฏิบัติราชการการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธันวาคม 2563

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วย	รวม	DSD Well ness	AHRDA	สพน. เชียงแสน	ศป.	สพท.	รวม 1	สพร. 1 สมุทรปราการ	สนพ. ฉะเชิงเทรา	รวม 2
รวมทั้งสิ้น	**คน**	**4,129,910**	**480**	**1,740**	**1,600**	**300**	**80**	**480,020**	**391,430**	**88,590**	**19,510**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**คน**	**129,910**	**480**	**1,740**	**1,600**	**300**	**80**	**5,620**	**3,430**	**2,190**	**5,590**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**คน**	**4,000,000**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**474,400**	**388,000**	**86,400**	**13,920**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้											
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)	**คน**	**800**									
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	คน	800									
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ											
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)	**คน**	**1,000**			1,000						
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต											
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	**คน**	**8,200**		**1,740**				**1,290**	**1,290**		**440**
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	6,500		1,740				340	340		340
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	6,500		1,740				340	340		340
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)	คน	900						450	450		60
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง	คน	820						420	420		60
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง	คน	80						30	30		0
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)	คน	800						500	500		40
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว											
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**คน**	**4,000**	**240**					**80**	**80**		**120**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	4,000	240					80	80		120
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์											
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	**คน**	**3,000**			**600**						**100**
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	3,000			600						100
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)	**คน**	**300**				300					
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล											
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	**คน**	**9,750**						**320**	190	130	**460**
	แห่ง	**135**						**5**	3	2	**6**
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**คน**	**900**						**30**	**30**		**30**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก											
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	**คน**	**5,440**					**80**	**1,200**		**1,200**	
- พัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	4,400						1,000		1,000	
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ	คน	80					80				
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	560						100		100	
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)	คน	400						100		100	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ											
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	**คน**	**10,300**									
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	10,300									
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์											
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**คน**	**4,000,210**						**474,400**	**388,000**	**86,400**	**13,920**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)	สาขา	10									
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน	โครงการ	3									
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)	หลักสูตร/คน	5 / 100									
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	คน	4,000,000						474,400	388,000	86,400	13,920
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	คน	4,000,000						474,400	388,000	86,400	13,920

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วย	รวม	DSD Wellness	AHRDA	สพน. เชียงแสน	ศป.	สพท.	รวม 1	สพร. 1 สมุทรปราการ	สนพ. ฉะเชิงเทรา	รวม 2
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	แห่ง	4,718						12		12	45
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	76									
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	210									
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต											
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**คน**	**21,600**						**680**	**480**	**200**	**1,120**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	3,000						20	20		100
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	18,600						660	460	200	1,020
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**คน**	**37,750**	**120**					**1,360**	**920**	**440**	**1,920**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	4,000	40					160	120	40	300
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	33,750	80					1,200	800	400	1,620
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**คน**	**12,100**	**80**	**0**	**0**	**0**	**0**	**300**	**180**	**120**	**660**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	9,100	80	0	0	0	0	240	140	100	460
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	480						0			0
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	คน	1,880						40		40	60
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	คน	320						0			60
แรงงานนอกระบบ	คน	4,220	80					140	140		340
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	1,380						40		40	0
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	820						20		20	0
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	คน	3,000						60	40	20	200
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**คน**	**6,360**						**140**	**140**		**320**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	6,360						140	140		320
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย											
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**คน**	**8,200**	**40**					**220**	**120**	**100**	**420**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	8,200	40					220	120	100	420

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สพร.2 สุพรรณบุรี	สนพ. ชัยนาท	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. อุทัยธานี	รวม 3	สพร.3 ชลบุรี	MARA	สนพ. ปราจีนบุรี	สนพ. สระแก้ว	รวม 4	สพร.4 ราชบุรี
รวมทั้งสิ้น	**7,860**	**3,310**	**5,950**	**2,390**	**370,135**	**311,085**	**1,560**	**53,630**	**3,860**	**59,100**	**24,250**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**2,760**	**1,010**	**950**	**870**	**7,565**	**3,085**	**1,560**	**1,230**	**1,690**	**6,400**	**2,250**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**5,100**	**2,300**	**5,000**	**1,520**	**362,570**	**308,000**	**0**	**52,400**	**2,170**	**52,700**	**22,000**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้											
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)											
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้											
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ											
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)											
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต											
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	**440**				**40**	**40**				**450**	**450**
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)	340									340	340
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	340									340	340
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)	60				20	20				70	70
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง	60				20	20				60	60
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง					0					10	10
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)	40				20	20				40	40
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว											
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**0**	**40**	**40**	**40**	**80**	**40**		**40**		**200**	**40**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		40	40	40	80	40		40		200	40
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์											
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	**80**	**20**			**100**			**100**		**80**	**80**
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	80	20			100			100		80	80
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)											
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล											
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	190	90	90	90	**410**	190		130	90	**540**	190
	3	1	1	1	**6**	3		2	1	**8**	3
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**30**				**55**	**55**				**30**	**30**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก											
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)					**2,760**	**1,200**	**1,560**				
- พัฒนาฝีมือแรงงาน					2,200	1,100	1,100				
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ											
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					360		360				
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)					200	100	100				
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ											
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)					**940**				**940**	**940**	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน					940				940	940	
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์											
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**5,100**	**2,300**	**5,000**	**1,520**	**362,570**	**308,000**		**52,400**	**2,170**	**52,700**	**22,000**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)											
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน											
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)											
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	5,100	2,300	5,000	1,520	362,570	308,000		52,400	2,170	52,700	22,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	5,100	2,300	5,000	1,520	362,570	308,000		52,400	2,170	52,700	22,000

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สพร.2 สุพรรณบุรี	สนพ. ชัยนาท	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. อุทัยธานี	**รวม 3**	สพร.3 ชลบุรี	MARA	สนพ. ปราจีนบุรี	สนพ. สระแก้ว	**รวม 4**	สพร.4 ราชบุรี
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545		18	21	6	167			152	15	250	114
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)											
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)											
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต											
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**360**	**260**	**320**	**180**	**480**	**200**		**260**	**20**	**1,040**	**280**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	40	20	40		40			20	20	160	60
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	320	240	280	180	440	200		240		880	220
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**1,180**	**300**	**220**	**220**	**1,760**	**1,060**		**380**	**320**	**1,780**	**720**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	180	60	40	20	120	60		40	20	240	120
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,000	240	180	200	1,640	1,000		340	300	1,540	600
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**220**	**140**	**120**	**180**	**480**	**180**	**0**	**140**	**160**	**600**	**220**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	160	100	100	100	360	160	0	100	100	460	160
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด					20			20		20	20
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ		20	40		60	40		20		40	
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	60				0					0	
แรงงานนอกระบบ	100	80	60	100	180	100		20	60	200	80
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ					60	20		20	20	140	60
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ					40			20	20	60	
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	60	40	20	80	120	20		40	60	140	60
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**140**	**60**	**60**	**60**	**140**			**80**	**60**	**320**	**140**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	140	60	60	60	140			80	60	320	140
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย											
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**120**	**100**	**100**	**100**	**320**	**120**		**100**	**100**	**420**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	120	100	100	100	320	120		100	100	420	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. กาญจนบุรี	สนพ. เพชรบุรี	สนพ. ประจวบคีรีขันธ์	รวม 5	สพร.5 นครราชสีมา	สนพ. บุรีรัมย์	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. สุรินทร์	รวม 6	สพร. 6 ขอนแก่น	สนพ. กาฬสินธ์
รวมทั้งสิ้น	**13,990**	**8,810**	**12,050**	**120,675**	**105,495**	**6,620**	**5,010**	**3,550**	**41,310**	**30,470**	**2,660**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**1,990**	**1,010**	**1,150**	**6,375**	**2,495**	**1,120**	**1,510**	**1,250**	**7,910**	**2,470**	**1,310**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**12,000**	**7,800**	**10,900**	**114,300**	**103,000**	**5,500**	**3,500**	**2,300**	**33,400**	**28,000**	**1,350**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้											
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)											
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้											
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ											
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)											
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต											
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม				**430**	**430**				**450**	**450**	
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)				340	340				340	340	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน				340	340				340	340	
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)				50	50				70	70	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง				40	40				60	60	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง				10	10				10	10	
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)				40	40				40	40	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว											
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)		**80**	**80**	**160**	**40**	**40**	**40**	**40**	**120**	**40**	**40**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		80	80	160	40	40	40	40	120	40	40
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์											
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)				**180**	**140**		**40**		**200**	**120**	**40**
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์				180	140		40		200	120	40
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)											
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล											
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	130	90	130	**460**	190	90	90	90	**590**	190	130
	2	1	2	**6**	3	1	1	1	**8**	3	2
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)				**55**	**55**				**30**	**30**	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก											
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)											
- พัฒนาฝีมือแรงงาน											
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ											
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน											
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)											
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ											
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	**940**								**1,140**		
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	940								1,140		
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์											
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**12,000**	**7,800**	**10,900**	**114,300**	**103,000**	**5,500**	**3,500**	**2,300**	**33,400**	**28,000**	**1,350**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)											
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน											
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)											
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	12,000	7,800	10,900	114,300	103,000	5,500	3,500	2,300	33,400	28,000	1,350
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	12,000	7,800	10,900	114,300	103,000	5,500	3,500	2,300	33,400	28,000	1,350

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. กาญจนบุรี	สนพ. เพชรบุรี	สนพ. ประจวบคีรีขันธ์	**รวม 5**	สพร.5 นครราชสีมา	สนพ. บุรีรัมย์	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. สุรินทร์	**รวม 6**	สพร. 6 ขอนแก่น	สนพ. กาฬสินธ์
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	80	56		319	238	30	22	29	163	125	
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)											
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)											
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต											
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**40**	**300**	**420**	**1,560**	**320**	**320**	**540**	**380**	**1,240**	**260**	**380**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	40	20	40	280	80	80	60	60	300	100	80
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		280	380	1,280	240	240	480	320	940	160	300
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**560**	**260**	**240**	**2,150**	**900**	**370**	**440**	**440**	**2,360**	**860**	**440**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	60	40	20	200	100	20	40	40	160	60	40
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	500	220	220	1,950	800	350	400	400	2,200	800	400
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**140**	**120**	**120**	**580**	**160**	**120**	**180**	**120**	**820**	**240**	**120**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	100	440	140	100	100	100	560	160	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด				60		20	20	20	40	20	20
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	20		20	60			40	20	100	40	20
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ				0					0		
แรงงานนอกระบบ	20	80	20	220	140	40	20	20	320	60	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	20		60	60		20		40	20	20	
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	40	20		40		20	20		80	20	20
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	40	20	20	140	20	20	80	20	260	80	20
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**60**	**60**	**60**	**320**	**140**	**60**	**60**	**60**	**420**	**140**	**60**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	60	60	60	320	140	60	60	60	420	140	60
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย											
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**120**	**100**	**100**	**480**	**120**	**120**	**120**	**120**	**540**	**140**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	120	100	100	480	120	120	120	120	540	140	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. มหาสารคาม	สนพ. หนองบัวลำภู	สนพ. มุกดาหาร	รวม 7	สพร.7 อุบลราชธานี	สนพ. ศรีสะเกษ	สนพ. ยโสธร	สนพ. อำนาจเจริญ	สนพ. ร้อยเอ็ด	รวม 8	สพร.8 นครสวรรค์	สนพ. ตาก
รวมทั้งสิ้น	**2,850**	**2,340**	**2,990**	**20,900**	**10,520**	**2,210**	**2,170**	**1,410**	**4,590**	**23,900**	**10,900**	**6,150**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**1,050**	**990**	**2,090**	**7,420**	**2,920**	**1,110**	**1,090**	**1,110**	**1,190**	**6,150**	**2,200**	**1,750**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**1,800**	**1,350**	**900**	**13,480**	**7,600**	**1,100**	**1,080**	**300**	**3,400**	**17,750**	**8,700**	**4,400**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้												
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)												
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้												
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ												
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)												
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต												
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม				**420**	**420**					**340**	**340**	
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)				340	340					340	340	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน				340	340					340	340	
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)				40	40							
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง				40	40							
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง												
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)				40	40							
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว												
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**40**			**220**	**60**	**40**	**40**	**40**	**40**	**120**	**40**	**0**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	40			220	60	40	40	40	40	120	40	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์												
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	**40**			**40**		**40**				**540**	**400**	**0**
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	40			40		40				540	400	
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)				**0**								
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล												
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	90	90	90	**630**	190	130	90	90	130	**460**	190	90
	1	1	1	**9**	3	2	1	1	2	**6**	3	1
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)				**30**	**30**					**30**	**30**	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก												
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)												
- พัฒนาฝีมือแรงงาน												
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ												
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน												
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)												
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ												
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)			**1,140**							**940**		**940**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน			1,140							940		940
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์												
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**1,800**	**1,350**	**900**	**13,480**	**7,600**	**1,100**	**1,080**	**300**	**3,400**	**17,750**	**8,700**	**4,400**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)												
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน												
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)												
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	1,800	1,350	900	13,480	7,600	1,100	1,080	300	3,400	17,750	8,700	4,400
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	1,800	1,350	900	13,480	7,600	1,100	1,080	300	3,400	17,750	8,700	4,400

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. มหาสารคาม	สนพ. หนองบัวลำภู	สนพ. มุกดาหาร	**รวม 7**	สพร.7 อุบลราชธานี	สนพ. ศรีสะเกษ	สนพ. ยโสธร	สนพ. อำนาจเจริญ	สนพ. ร้อยเอ็ด	**รวม 8**	สพร.8 นครสวรรค์	สนพ. ตาก
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	17	8	13	16				1	15	114	57	30
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)												
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)												
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต												
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**220**	**360**	**20**	**1,960**	**620**	**400**	**340**	**360**	**240**	**580**	**80**	
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	20	80	20	400	140	100	60	60	40	100	20	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	200	280		1,560	480	300	280	300	200	480	60	
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**320**	**220**	**520**	**2,400**	**1,120**	**220**	**300**	**340**	**420**	**1,860**	**680**	**440**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	20	20	20	260	120	40	40	40	20	200	80	40
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	300	200	500	2,140	1,000	180	260	300	400	1,660	600	400
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**180**	**160**	**120**	**800**	**220**	**120**	**160**	**120**	**180**	**540**	**180**	**120**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	100	540	140	100	100	100	100	460	160	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด				20	20					40	40	
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	20	20		80	20		20	20	20	120		20
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ				0						40	20	
แรงงานนอกระบบ	40	80	100	320	60	80	60	80	40	140	40	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ				60	20		20		20	80	40	40
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	40			60	20	20			20	40	20	
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	80	60	20	260	80	20	60	20	80	80	20	20
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**60**	**60**	**100**	**380**	**140**	**60**	**60**	**60**	**60**	**320**	**140**	**60**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	60	60	100	380	140	60	60	60	60	320	140	60
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย												
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**100**	**100**	**100**	**540**	**120**	**100**	**100**	**100**	**120**	**420**	**120**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	100	540	120	100	100	100	120	420	120	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. พิจิตร	สนพ. กำแพงเพชร	รวม 9	สพร. 9 พิษณุโลก	สนพ. เพชรบูรณ์	สนพ. อุตรดิตถ์	สนพ. สุโขทัย	สนพ. เลย	รวม 10	สพร. 10 ลำปาง	สนพ. ลำพูน	สนพ. แพร่
รวมทั้งสิ้น	**2,440**	**4,410**	**21,020**	**9,010**	**4,570**	**3,260**	**1,850**	**2,330**	**42,220**	**11,000**	**29,080**	**2,140**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**1,090**	**1,110**	**7,050**	**2,410**	**1,270**	**1,090**	**1,150**	**1,130**	**4,870**	**2,000**	**1,780**	**1,090**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**1,350**	**3,300**	**13,970**	**6,600**	**3,300**	**2,170**	**700**	**1,200**	**37,350**	**9,000**	**27,300**	**1,050**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้												
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)												
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้												
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ												
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)												
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต												
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม			**450**	**450**					**340**	**340**		
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)			340	340					340	340		
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน			340	340					340	340		
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)			70	70								
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง			60	60								
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง			10	10								
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)			40	40								
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว												
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**40**	**40**	**220**	**60**	**40**	**40**	**40**	**40**	**160**	**60**	**60**	**40**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	40	40	220	60	40	40	40	40	160	60	60	40
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์												
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	**80**	**60**	**240**		**60**	**60**	**60**	**60**	**300**	**100**	**140**	**60**
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	80	60	240		60	60	60	60	300	100	140	60
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)												
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล												
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	90	90	**590**	190	130	90	90	90	**410**	190	130	90
	1	1	**8**	3	2	1	1	1	**6**	3	2	1
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)			**30**	**30**					**30**	**30**		
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก												
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)												
- พัฒนาฝีมือแรงงาน												
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ												
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน												
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)												
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ												
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)												
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน												
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์												
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**1,350**	**3,300**	**13,970**	**6,600**	**3,300**	**2,170**	**700**	**1,200**	**37,350**	**9,000**	**27,300**	**1,050**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)												
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน												
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)												
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	1,350	3,300	13,970	6,600	3,300	2,170	700	1,200	37,350	9,000	27,300	1,050
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	1,350	3,300	13,970	6,600	3,300	2,170	700	1,200	37,350	9,000	27,300	1,050

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. พิจิตร	สนพ. กำแพงเพชร	**รวม 9**	สพร. 9 พิษณุโลก	สนพ. เพชรบูรณ์	สนพ. อุตรดิตถ์	สนพ. สุโขทัย	สนพ. เลย	**รวม 10**	สพร. 10 ลำปาง	สนพ. ลำพูน	สนพ. แพร่
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	13	14	86	41	21	8	6	10	95		80	15
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)												
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)												
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต												
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**260**	**240**	**1,500**	**460**	**260**	**220**	**260**	**300**	**960**	**260**	**460**	**240**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	40	40	140	60	20	20	20	20	140	40	60	40
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	220	200	1,360	400	240	200	240	280	820	220	400	200
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**340**	**400**	**2,400**	**760**	**500**	**360**	**420**	**360**	**1,650**	**600**	**710**	**340**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	40	40	220	60	60	20	20	60	220	100	60	60
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	300	360	2,180	700	440	340	400	300	1,430	500	650	280
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**120**	**120**	**740**	**220**	**120**	**160**	**120**	**120**	**460**	**180**	**120**	**160**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	560	160	100	100	100	100	360	160	100	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด			20					20	60	40		20
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	40	60	80		40	20		20	40	20		20
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	20		40	20		20			0			
แรงงานนอกระบบ	20	40	300	80	60	40	100	20	180	60	80	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ			40	20				20	60	40		20
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	20		80	40		20		20	20		20	
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	20	20	180	60	20	60	20	20	100	20	20	60
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**60**	**60**	**380**	**140**	**60**	**60**	**60**	**60**	**260**	**140**	**60**	**60**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	60	60	380	140	60	60	60	60	260	140	60	60
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย												
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**100**	**100**	**500**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**300**	**100**	**100**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	500	100	100	100	100	100	300	100	100	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	รวม 11	สพร. 11 สุราษฎร์ธานี	สนพ. ชุมพร	สนพ. ระนอง	รวม 12	สพร. 12 สงขลา	สนพ. สตูล	สพร. 13 กรุงเทพ	รวม 14	สพร. 14 ปทุมธานี
รวมทั้งสิ้น	22,890	16,760	4,430	1,700	58,265	56,155	2,110	1,726,545	285,230	170,780
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	4,190	2,160	1,030	1,000	4,165	3,155	1,010	1,545	4,580	2,280
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	18,700	14,600	3,400	700	54,100	53,000	1,100	1,725,000	280,650	168,500
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้										
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)					120	120				
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้					120	120				
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ										
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต										
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	340	340			110	110			340	340
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)	340	340							340	340
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	340	340							340	340
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)					70	70				
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง					60	60				
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง					10	10				
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)					40	40				
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว										
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	140	60	40	40	40		40	60	160	80
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	140	60	40	40	40		40	60	160	80
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์										
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)					40		40			
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					40		40			
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล										
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	410	190	130	90	280	190	90	150	370	150
	6	3	2	1	4	3	1	2	5	2
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	30	30			55	55		55	30	30
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก										
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)										
- พัฒนาฝีมือแรงงาน										
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ										
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน										
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ										
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)					1,340	1,340				
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน					1,340	1,340				
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์										
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	18,700	14,600	3,400	700	54,100	53,000	1,100	1,725,000	280,650	168,500
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)										
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน										
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)										
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	18,700	14,600	3,400	700	54,100	53,000	1,100	1,725,000	280,650	168,500
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	18,700	14,600	3,400	700	54,100	53,000	1,100	1,725,000	280,650	168,500

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	รวม 11	สพร. 11 สุราษฎร์ธานี	สนพ. ชุมพร	สนพ. ระนอง	รวม 12	สพร. 12 สงขลา	สนพ. สตูล	สพร. 13 กรุงเทพ	รวม 14	สพร. 14 ปทุมธานี
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	173	132	32	9	247	236	11		875	605
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)										
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)										
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต										
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**1,040**	**280**	**340**	**420**	**520**	**120**	**400**	**420**	**700**	**260**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	120	60	40	20	160	120	40	40	60	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	920	220	300	400	360		360	380	640	240
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**1,250**	**840**	**240**	**170**	**880**	**760**	**120**	**420**	**1,860**	**960**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	100	40	40	20	80	60	20	120	160	60
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,150	800	200	150	800	700	100	300	1,700	900
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**420**	**180**	**120**	**120**	**360**	**200**	**160**	**140**	**480**	**220**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	360	160	100	100	260	160	100	140	360	160
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	0				40	20	20		40	20
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	120	80	40		40	20	20	60	100	80
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	0				20		20		20	
แรงงานนอกระบบ	140	20	20	100	120	100	20	40	180	60
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	60	40	20		40	20	20	40	20	
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	40	20	20		0				0	
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	60	20	20	20	100	40	60		120	60
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**260**	**140**	**60**	**60**	**200**	**140**	**60**	**160**	**320**	**140**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	260	140	60	60	200	140	60	160	320	140
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย										
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**300**	**100**	**100**	**100**	**220**	**120**	**100**	**140**	**320**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	300	100	100	100	220	120	100	140	320	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. นนทบุรี	สนพ. นครนายก	รวม 15	สพร. 15 อยุธยา	สนพ. อ่างทอง	สนพ. ลพบุรี	สนพ. สระบุรี	รวม 16	สพร.16 นครปฐม	สนพ. สมุทรสาคร
รวมทั้งสิ้น	**111,290**	**3,160**	**244,925**	**179,025**	**3,070**	**17,410**	**45,420**	**212,550**	**36,500**	**171,490**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**1,290**	**1,010**	**6,225**	**2,525**	**1,070**	**1,210**	**1,420**	**4,950**	**2,400**	**1,490**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**110,000**	**2,150**	**238,700**	**176,500**	**2,000**	**16,200**	**44,000**	**207,600**	**34,100**	**170,000**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้										
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)										
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้										
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ										
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต										
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม			**340**	**340**				**340**	**340**	
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)			340	340				340	340	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน			340	340				340	340	
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)										
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง										
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง										
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว										
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**40**	**40**	**200**	**80**	**40**	**40**	**40**	**180**	**60**	**60**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	40	40	200	80	40	40	40	180	60	60
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์										
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)			**100**	**100**				**180**	**180**	
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์			100	100				180	180	
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล										
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	130	90	**500**	150	90	130	130	**410**	150	130
	2	1	**7**	2	1	2	2	**6**	2	2
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)			**55**	**55**				**30**	**30**	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก										
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)										
- พัฒนาฝีมือแรงงาน										
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ										
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน										
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ										
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)										
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน										
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์										
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**110,000**	**2,150**	**238,700**	**176,500**	**2,000**	**16,200**	**44,000**	**207,600**	**34,100**	**170,000**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)										
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน										
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)										
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	110,000	2,150	238,700	176,500	2,000	16,200	44,000	207,600	34,100	170,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	110,000	2,150	238,700	176,500	2,000	16,200	44,000	207,600	34,100	170,000

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. นนทบุรี	สนพ. นครนายก	**รวม 15**	สพร. 15 อยุธยา	สนพ. อ่างทอง	สนพ. ลพบุรี	สนพ. สระบุรี	**รวม 16**	สพร.16 นครปฐม	สนพ. สมุทรสาคร
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	250	20	535	315		40	180	920	400	500
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)										
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)										
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต										
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**200**	**240**	**1,140**	**180**	**240**	**320**	**400**	**1,220**	**540**	**380**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน		40	80		40	20	20	0		
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	200	200	1,060	180	200	300	380	1,220	540	380
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**560**	**340**	**2,490**	**1,140**	**420**	**440**	**490**	**1,570**	**640**	**640**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	60	40	240	140	20	40	40	120	40	40
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	500	300	2,250	1,000	400	400	450	1,450	600	600
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**140**	**120**	**640**	**240**	**120**	**120**	**160**	**460**	**220**	**120**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	460	160	100	100	100	360	160	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	20		20				20	0		
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	20		160	100	20	20	20	100	60	20
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	20		40	20	20			20		
แรงงานนอกระบบ	40	80	140		40	60	40	180	60	60
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ		20	80	40		20	20	60	40	20
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ			20		20			0		
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	40	20	180	80	20	20	60	100	60	20
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**100**	**80**	**360**	**140**	**60**	**60**	**100**	**260**	**140**	**60**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	100	80	360	140	60	60	100	260	140	60
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย										
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**120**	**100**	**400**	**100**	**100**	**100**	**100**	**300**	**100**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	120	100	400	100	100	100	100	300	100	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. สมุทรสงคราม	รวม 17	สพร. 17 ระยอง	สนพ. จันทบุรี	สนพ. ตราด	รวม 18	สพร. 18 อุดรธานี	สนพ. หนองคาย	สนพ. สกลนคร	สนพ. นครพนม
รวมทั้งสิ้น	**4,560**	**242,140**	**231,700**	**6,600**	**3,840**	**17,110**	**8,625**	**3,420**	**1,750**	**1,975**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**1,060**	**5,640**	**2,700**	**1,100**	**1,840**	**7,990**	**2,080**	**1,920**	**1,150**	**1,850**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**3,500**	**236,500**	**229,000**	**5,500**	**2,000**	**9,120**	**6,545**	**1,500**	**600**	**125**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้										
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)										
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้										
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ										
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต										
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม						**340**	**340**			
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)						340	340			
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน						340	340			
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)										
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง										
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง										
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว										
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**60**	**60**		**60**		**80**			**40**	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	60	60		60		80			40	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์										
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)										
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์										
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)										
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล										
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	130	**330**	150	90	90	**630**	150	130	130	130
	2	**4**	2	1	1	**9**	2	2	2	2
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)		**30**	**30**			**30**	**30**			
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก										
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)		**1,400**	**1,400**							
- พัฒนาฝีมือแรงงาน		1,200	1,200							
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ										
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		100	100							
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)		100	100							
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ										
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)		**1,300**			**1,300**	**2,280**		**1,140**		**1,140**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		1,300			1,300	2,280		1,140		1,140
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์										
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**3,500**	**236,500**	**229,000**	**5,500**	**2,000**	**9,120**	**6,545**	**1,500**	**600**	**125**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)										
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน										
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)										
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	3,500	236,500	229,000	5,500	2,000	9,120	6,545	1,500	600	125
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	3,500	236,500	229,000	5,500	2,000	9,120	6,545	1,500	600	125

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. สมุทรสงคราม	**รวม 17**	สพร. 17 ระยอง	สนพ. จันทบุรี	สนพ. ตราด	**รวม 18**	สพร. 18 อุดรธานี	สนพ. หนองคาย	สนพ. สกลนคร	สนพ. นครพนม
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	20	40		20	20	75	59	2	9	3
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)										
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)										
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต										
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**300**	**460**	**160**	**300**		**1,060**	**440**		**260**	**20**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน		40	20	20		220	140		20	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	300	420	140	280		840	300		240	
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**290**	**1,180**	**640**	**370**	**170**	**1,930**	**660**	**370**	**420**	**240**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	40	80	40	20	20	180	60	20	20	40
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	250	1,100	600	350	150	1,750	600	350	400	200
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**120**	**440**	**200**	**120**	**120**	**740**	**200**	**120**	**140**	**160**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	360	160	100	100	560	160	100	100	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด		0				20	20			
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	20	120	40	20	60	120	20	60		20
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	20	20			20	20	20			
แรงงานนอกระบบ	60	120	60	40	20	240	40	40	60	20
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ		40	20	20		100	40			60
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ		60	40	20		60	20		40	
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	20	80	40	20	20	180	40	20	40	60
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**60**	**120**		**60**	**60**	**380**	**140**	**60**	**60**	**60**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	60	120		60	60	380	140	60	60	60
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย										
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**100**	**320**	**120**	**100**	**100**	**520**	**120**	**100**	**100**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	320	120	100	100	520	120	100	100	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. บึงกาฬ	รวม 19	สพร. 19 เชียงใหม่	สนพ. แม่ฮ่องสอน	รวม 20	สพร. 20 เชียงราย	สนพ. พะเยา	สนพ. น่าน	รวม 21
รวมทั้งสิ้น	1,340	30,285	29,295	990	11,330	7,700	2,410	1,220	50,720
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	990	3,185	2,195	990	4,990	2,100	1,790	1,100	5,020
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	350	27,100	27,100	0	6,340	5,600	620	120	45,700
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้									
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)									
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้									
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ									
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)									
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต									
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม									
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)									
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน									
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)									
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง									
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง									
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)									
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว									
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	40	260	200	60	180		100	80	680
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	40	260	200	60	180		100	80	680
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์									
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)		100	100		200		200		
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์		100	100		200		200		
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)		0							
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล									
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	90	240	150	90	370	150	130	90	370
	1	3	2	1	5	2	2	1	5
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)		55	55		30	30			30
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก									
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)									
- พัฒนาฝีมือแรงงาน									
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ									
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน									
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)									
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ									
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)					880	880			
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน					880	880			
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์									
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	350	27,310	27,310	0	6,340	5,600	620	120	45,700
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)									
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน									
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)									
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	350	27,100	27,100		6,340	5,600	620	120	45,700
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	350	27,100	27,100		6,340	5,600	620	120	45,700

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สนพ. บึงกาฬ	**รวม 19**	สพร. 19 เชียงใหม่	สนพ. แม่ฮ่องสอน	**รวม 20**	สพร. 20 เชียงราย	สนพ. พะเยา	สนพ. น่าน	**รวม 21**
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	2	286	286		40	30	7	3	89
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)									
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)		210	210						
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต									
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**340**	**700**	**260**	**440**	**740**	**40**	**360**	**340**	**1,180**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	40	80	60	20	140	40	60	40	160
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	300	620	200	420	600		300	300	1,020
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**240**	**820**	**740**	**80**	**1,430**	**540**	**620**	**270**	**1,740**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	40	60	40	20	80	40	20	20	500
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	200	760	700	60	1,350	500	600	250	1,240
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**120**	**380**	**220**	**160**	**600**	**220**	**220**	**160**	**440**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	260	160	100	360	160	100	100	340
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด		20	20		0				0
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	20	80	40	40	40		20	20	80
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ		0			20			20	20
แรงงานนอกระบบ	80	40	20	20	160	100	40	20	160
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ		80	60	20	60		40	20	80
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ		40	20	20	80	60		20	0
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	20	120	60	60	240	60	120	60	100
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**60**	**200**	**140**	**60**	**240**	**120**	**60**	**60**	**260**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	60	200	140	60	240	120	60	60	260
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย									
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**100**	**220**	**120**	**100**	**320**	**120**	**100**	**100**	**320**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	220	120	100	320	120	100	100	320

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สพร. 21 ภูเก็ต	สนพ. พังงา	สนพ.กระบี่	**รวม 22**	สพร. 22 นครศรีธรรมราช	สนพ. พัทลุง	สนพ. ตรัง	**สพร. 23 ปัตตานี**
รวมทั้งสิ้น	**37,820**	**5,990**	**6,910**	**15,860**	**6,740**	**1,830**	**7,290**	**4,040**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**2,320**	**1,090**	**1,610**	**3,760**	**1,440**	**1,130**	**1,190**	**1,540**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**35,500**	**4,900**	**5,300**	**12,100**	**5,300**	**700**	**6,100**	**2,500**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้								
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)								200
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้								200
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ								
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)								
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต								
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม								
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)								
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน								
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)								
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง								
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง								
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)								
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว								
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**340**	**180**	**160**	**160**	**60**	**40**	**60**	**40**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	340	180	160	160	60	40	60	40
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์								
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)								
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์								
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)								
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล								
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	150	90	130	**370**	150	90	130	150
	2	1	2	**5**	2	1	2	**2**
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**30**			**30**	**30**			**30**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก								
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)								
- พัฒนาฝีมือแรงงาน								
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ								
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน								
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)								
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ								
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)								
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน								
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์								
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**35,500**	**4,900**	**5,300**	**12,100**	**5,300**	**700**	**6,100**	**2,500**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)								
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน								
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)								
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	35,500	4,900	5,300	12,100	5,300	700	6,100	2,500
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	35,500	4,900	5,300	12,100	5,300	700	6,100	2,500

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สพร. 21 ภูเก็ต	สนพ. พังงา	สนพ.กระบี่	**รวม 22**	สพร. 22 นครศรีธรรมราช	สนพ. พัทลุง	สนพ. ตรัง	**สพร. 23 ปัตตานี**
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545		35	54	129	70	7	52	18
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)								
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)								
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต								
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**340**	**320**	**520**	**840**	**260**	**300**	**280**	**340**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	100	20	40	80	20	20	40	80
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	240	300	480	760	240	280	240	260
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**1,060**	**220**	**460**	**1,380**	**540**	**420**	**420**	**360**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	400	40	60	80	40	20	20	40
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	660	180	400	1,300	500	400	400	320
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**160**	**120**	**160**	**420**	**160**	**120**	**140**	**200**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	140	100	100	340	140	100	100	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด				40	20		20	20
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	40	20	20	60	20	20	20	40
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ	20			0				
แรงงานนอกระบบ	80	20	60	160	60	40	60	20
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ		60	20	60	20	40		40
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ				20	20			20
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	20	20	60	80	20	20	40	60
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**140**	**60**	**60**	**240**	**120**	**60**	**60**	**120**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	140	60	60	240	120	60	60	120
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย								
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**100**	**100**	**120**	**320**	**120**	**100**	**100**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100	120	320	120	100	100	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สพร. 24 ยะลา	สพร. 25 นราธิวาส
รวมทั้งสิ้น	**2,740**	**2,290**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	**1,240**	**1,740**
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	**1,500**	**550**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้		
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)	**200**	**280**
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	200	280
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ		
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพน. นานาชาติ)		
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม		
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)		
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สพร.1 สมุทรปราการ)		
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 18 ชั่วโมง		
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 192 ชั่วโมง		
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (เจ้าภาพ สพร. 1 สมุทรปราการ)		
<u>แผนงานบูรณาการ</u> สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	**40**	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	40	
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)		
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์		
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)		
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สู่สากล		
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (135 แห่ง) (เจ้าภาพ ศป.)	150	150
	2	**2**
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**30**	**30**
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)		
- พัฒนาฝีมือแรงงาน		
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ		
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
- ฝึกอบรมตาม EEC Model short course (type B)		
<u>แผนงานบูรณาการ</u> พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ		
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)		**540**
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		540
<u>แผนงาน</u> การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**1,500**	**550**
11.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)		
11.2 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน		
11.3 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (สพท.)		
11.4 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)	1,500	550
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาน	1,500	550

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	สพร. 24 ยะลา	สพร. 25 นราธิวาส
ประกอบกิจการตาม พ,ร,บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	17	7
11.5 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)		
11.6 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)		
<u>แผนงานยุทธศาสตร์</u> พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		
12. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	**100**	**20**
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	40	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	60	0
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	**340**	**340**
13.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	20	20
13.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	320	320
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**160**	**160**
14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด		
ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ	40	40
คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ		
แรงงานนอกระบบ	60	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	20	40
แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	20	20
14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	20	20
15. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	**120**	**120**
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	120	120
<u>แผนงานบูรณาการ</u> เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย		
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	**100**	**100**
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100	100

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธ.ค. 63

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นายธวัช เบญจาทิกุล	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายประทีป ทรงลำยอง	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายชาคริตย์ เดชา	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กองแผนงานและสารสนเทศ
กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
สำนักงานเลขานุการกรม
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองบริหารการคลัง
กลุ่มตรวจสอบภายใน
กลุ่มกฎหมาย
กองวิเทศสัมพันธ์
กองสื่อสารองค์กร
สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้จัดทำ

นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวกัญภัสสร์ กนกอิศราทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางสาวบุญสุข พุ่มไม้แก้ว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวอรุณี แสนแอ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายกำเชิง นาดอน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาววันเพ็ญ อัถมี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป