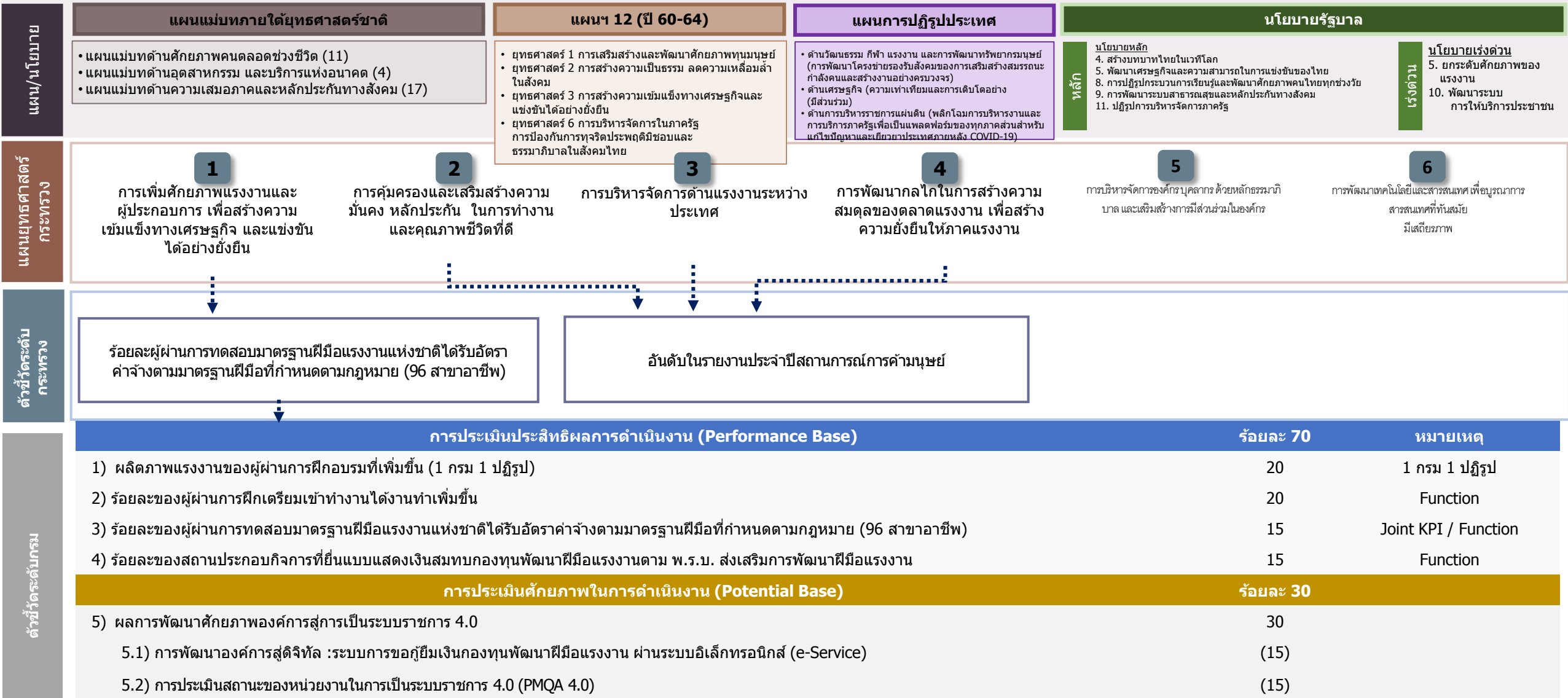


**การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติกับตัวชี้วัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580



สรุปการเสนอตัวชี้วัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับที่	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ / แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ / แผน 12 / แผนการปฏิรูปประเทศ/ นโยบายรัฐบาล/อื่น ๆ
การประเมินประสิทธิภาพผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)			
1	ผลผลิตภาพของแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น (1 กรม 1 ปฏิรูป)	20	- แผนปฏิรูปประเทศ
2	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำเพิ่มขึ้น	20	- อื่น ๆ (นโยบายรัฐบาล)
3	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ)	15	- ภารกิจหลักของส่วนราชการ
4	ร้อยละของสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	15	- อื่น ๆ (งานตามกฎหมาย)
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)			
5. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0			
5.1	ระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	15	- อื่น ๆ (นโยบายรัฐบาล)
5.2	การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	15	- อื่น ๆ (มติ ครม.)

ตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ผลผลิตภาพของแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น (1 กรม 1 ปฏิรูป)

ตัวชี้วัดเดิม

น้ำหนัก 20

คำอธิบาย

- นิยาม** : ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ
- ขอบเขตการประเมิน** : ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- สูตรการคำนวณ** : ผลผลิตภาพแรงงาน = GDP ณ ราคาคงที่ ÷ จำนวนแรงงาน
= (GDP ที่เป็นตัวเงิน ÷ Deflator) ÷ จำนวนแรงงาน
= (เงินเดือนทุกคนทั้งปี ÷ (1 + (อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100))) ÷ จำนวนแรงงาน
= (เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน x12) ÷ (1 +(อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100))
- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด** : ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีที่ผ่านมา
- วิธีการเก็บข้อมูล** : การสำรวจข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายใน 3 เดือน โดยเป็นการบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- แหล่งที่มาของข้อมูล**: การสำรวจข้อมูลของผู้ผ่านการฝึกอบรมจกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายหลังการฝึก 3 เดือน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มาของสูตรอ้างอิงจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด (คน)	N/A	N/A	161,813	144,573	143,654
ผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)	N/A	N/A	146,959	129,253	121,795
รายได้ที่เพิ่มขึ้น (บาท/คน/ปี)	-	-	132,331	138,300	145,403
Growth	-	-	-	5,969 (4.51%)	7,103 (5.14%)

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
145,403 บาท/คน/ปี (ผลการดำเนินงาน ปี 2564)	149,038 บาท/คน/ปี (เป้าหมายขั้นต้น + ร้อยละ 2.5 (3,635))	152,763 บาท/คน/ปี (เป้าหมายมาตรฐาน + ร้อยละ 2.5 (3,725))

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 80,000 บาท/คน/ปี

เงื่อนไข

- เป็นข้อมูลที่ไ้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายหลังการฝึก 3 เดือน ที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
- มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
- ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมคำนวณจากรายได้เฉลี่ยคงที่ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/คน/ปี
- ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นการหักอัตราเงินเฟ้อ/ปีแล้ว

แผนระยะยาว / Roadmap (2564 – 2568)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566	2567	2568
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมจะนำค่าผลผลิตภาพแรงงาน มาพัฒนารูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ มีรายได้ที่สูงขึ้น ซึ่งรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นสามารถส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ของประเทศ และเป็นส่วนสำคัญต่อการผลักดันอันดับความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะของ World Economic Forum (WEF)

ตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดเดิม

น้ำหนัก
20

คำอธิบาย

- **นิยาม :** ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และมีงานทำ โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ
- **ขอบเขตการประเมิน :** ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- **สูตรการคำนวณ :** ร้อยละการมีงานทำ = $\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบติดตามประเมินผล}}$
- **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด :** ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีร้อยละการมีงานทำเพิ่มขึ้น
- **วิธีการเก็บข้อมูล :** การสำรวจข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายหลังการฝึก 3 เดือน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- **แหล่งที่มาของข้อมูล :** ค่าร้อยละการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้จากระบบ Datacenter

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564
ผู้เข้าฝึกเตรียมเข้าทำงาน (คน)	14,167	6,751	4,798	4,455
ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (คน)	11,719	5,151	3,496	2,859
ผู้ผ่านการฝึกแล้วได้งานทำ (คน)	3,595	3,185	1,277	1,359
ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำ	44.78	76.38	58.98	67.85
Growth/Interval	-	31.60	-17.4	8.87

แผนระยะยาว / Roadmap (2563 - 2565)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 36

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
67.73 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี 62-64)	72.73 (เป้าหมายขั้นต้น + ร้อยละ 5)	77.73 (เป้าหมายมาตรฐาน + ร้อยละ 5)

เงื่อนไข :

- 1) เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึก 3 เดือนที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
- 2) ไม่นับรวมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ :

กรมจะนำร้อยละการมีงานทำ มาพัฒนารูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการฝึกอบรม และการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหรือการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ)

คำอธิบาย

- นิยาม :** ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง (1) ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ) ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 มีนาคม 2565 และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (3) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือตามประกาศของกระทรวงแรงงาน
- ขอบเขตการประเมิน :** (1) กลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัด คือ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ) ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 มีนาคม 2565 (2) สํารวจแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 มีนาคม 2565
- สูตรคำนวณ :**
$$\frac{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน} \times 100}{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบฯ ทั้งหมด}}$$
- วิธีการเก็บข้อมูล :** ส่งแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและได้รับตอบกลับ
- แหล่งที่มาของข้อมูล :** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูล	2559	2560	2561	2562	2563	2564 *
จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (N)	4,300	1,705	1,224	1,535	1,976	1,758
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (ส่งแบบสำรวจและได้รับตอบกลับ)	564	456	714	1,052	1,012	381
กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบ	489	384	605	556	471	305
ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด	390	312	499	475	280	250
ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด	99	72	106	81	191	55
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	79.75	81.25	82.48	85.43	59.44	81.96
Growth		1.5	1.23	2.95	-25.99	22.52

Joint KPIs ภายในกระทรวง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 4) สำนักงานประกันสังคม

น้ำหนัก
15

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
75.61 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง 62 - 64)	78.56 (เป้าหมายขั้นต้น + Growth ค่าบวกจากผลปี 61 - 62 (2.95))	81.51 (เป้าหมายมาตรฐาน + Growth ค่าบวกจากผลปี 61 - 62 (2.95))

* ข้อมูล ณ 30 กรกฎาคม 2564

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (96 สาขาอาชีพ) ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2564 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2565

เงื่อนไข

- สวนราชการสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ รวมทั้งทำงานในตำแหน่งที่ผ่านการทดสอบเท่านั้น
- คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มี.ย. 2564 - 31 มี.ค. 2565 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติ กำหนดจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของแต่ละสาขาอาชีพที่ผ่านการทดสอบภายในปีงบประมาณ 2565 และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาประเมินต้องไม่น้อยกว่า 400 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต้องมีการกระจายจำนวนลงใน 91 สาขาอาชีพ ยกเว้น กรณีพบว่า สาขาอาชีพใดไม่มีผู้ผ่านการทดสอบไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการกิจการ ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจไม่ครบทั้ง 96 สาขาอาชีพ และ
- สวนราชการสรุปผลข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ตั้งแต่วันที่ 1 มี.ย. 2564 - 31 มี.ค. 2565) โดยต้องแสดงข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมด สาขาที่มีผู้เข้ามาทดสอบจำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสาขาที่มีผู้ผ่านการทดสอบ (พร้อมแสดงข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ) 3) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด) 4) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และ 5) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- ประชาชนผู้เป็นกำลังแรงงานมีฝีมือได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดตามกฎหมาย
- พนักงานในสถานประกอบการกิจการสามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตให้สถานประกอบการกิจการที่ตนเองทำงาน 6

4. ร้อยละของสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ตัวชี้วัดเดิม

น้ำหนัก 15

คำอธิบาย

- จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2565 – 30 กันยายน 2565
- ขอบเขตการประเมิน : ประเมินเฉพาะสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สูตรคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545}}{\text{จำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน}} \times 100$$
- วิธีการเก็บข้อมูล : จากในระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผลการดำเนินงาน : ผลการดำเนินงานเป็นตัวเลขแบบนับสะสม

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวน สปก.	N/A	N/A	15,440	15,789	15,692
จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบ สท. 2	N/A	N/A	12,187	13,820	14,424
Growth/Interval	N/A	N/A	-	1,633 (13.40%)	604 (4.37%)

แผนระยะยาว / Roadmap (พ.ศ. 2563-2567)					
ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 87.52	ร้อยละ 91.92	92	94	96

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

สถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 45

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
86.12 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง 62 - 64)	90.49 (เป้าหมายขั้นต่ำ + Growth ปี 2564 (4.37%))	94.86 (เป้าหมายมาตรฐาน + Growth ปี 2564 (4.37%))

เงื่อนไข

ข้อมูลจำนวนสถานประกอบการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากในแต่ละปีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการมีการเข้าออกได้ตลอดเวลา โดยอาจจะไม่ถึง 100 คน จึงทำให้จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปมีการเปลี่ยนแปลงตาม รวมทั้ง ในระหว่างติดตามอาจมีสถานประกอบการ หยุดกิจการชั่วคราว หรือปิดกิจการ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2565 จะใช้ข้อมูลปัจจุบันที่ได้มีการสำรวจมาเป็นฐานในการคำนวณ

ประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับ

ลูกจ้างในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เชื่อมโยงและนำข้อมูลจำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากสำนักงานประกันสังคม ผ่านระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาพัฒนาเป็นฐานข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อนำข้อมูลมาคัดกรองสำหรับติดตามสถานประกอบการรายใหม่เพิ่มเติม
- ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.64 มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 15,692 แห่ง โดยกรมตั้งเป้าหมายว่าในปี พ.ศ. 2567 สถานประกอบการอีก 1,100 แห่ง ต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและยื่นแบบ สท.2 ได้ครบถ้วน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้
 - สำรวจและติดตาม สปก. รายใหม่ในพื้นที่ให้เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
 - ส่งเสริมให้ สปก. ดำเนินการฝึกอบรมและยื่นขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545
 - ติดตามให้ สปก. ที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

5. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

5.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : ระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

คำอธิบาย

- **นิยาม :** ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ระบบการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่อำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบการให้สามารถยื่นความประสงค์ขอกู้ยืมเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอกู้ยืมเงิน รายละเอียดประกอบการขอกู้ยืมเงิน และประมาณการค่าใช้จ่าย และสามารถเชื่อมโยงเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอจากระบบอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้
- **สถานะปัจจุบัน :** การขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในขั้น LO สถานประกอบการยังต้องยื่นคำขอโดยการเดินทางไปที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และยังคงเป็นการยื่นเอกสารคำขอ และหลักฐานประกอบการยื่นขอกู้ยืมเงินในรูปแบบกระดาษ รายละเอียดตามภาพประกอบ
- **เป้าหมายการดำเนินงาน :** สามารถยื่นคำขอกู้ยืมเงินและแนบหลักฐานประกอบการขอกู้ยืมเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ภายในแล่วเสร็จ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วัดความสำเร็จจากการดำเนินการตามขั้นตอนจัดทำระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- **แหล่งที่มาข้อมูล :** กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน สถานประกอบการที่ยื่นกู้ยืมเงินกองทุนฯ	90	92	58	49

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ดำเนินการจัดจ้างวางระบบ	ระบบงานสำเร็จตามงวดงาน	ดำเนินการทดลองใช้ระบบ ในหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

มีการจัดจ้างที่ปรึกษามาจัดทำระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

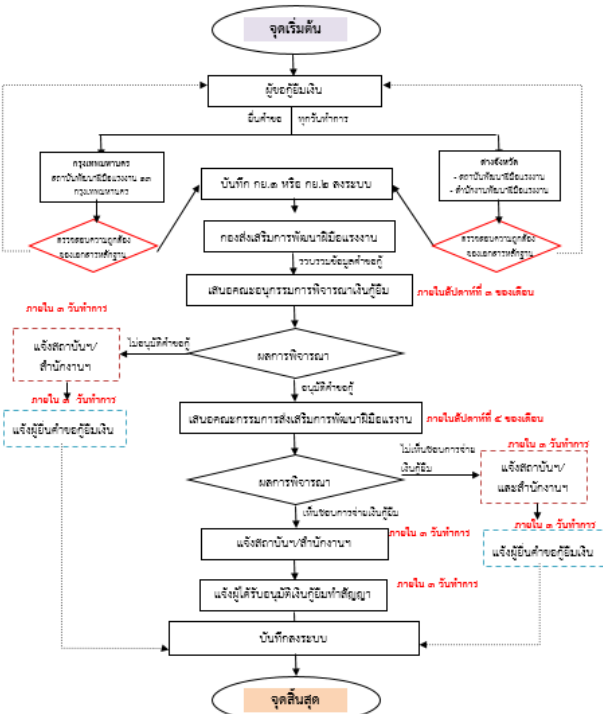
ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- (1) ผู้ใช้บริการการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความสะดวกในการยื่นคำขอกู้ผ่านระบบออนไลน์
- (2) ลดระยะเวลา ขั้นตอน จำนวนเอกสารในการยื่นแบบระบบเดิม

ตัวชี้วัดใหม่

น้ำหนัก
15

ข้อมูลพื้นฐานแสดงโดยกราฟ (ถ้ามี)



5. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

5.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

หน้า
15

คำอธิบาย

- PMQA 4.0 คือ เครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วนราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน
- พิจารณาจากความสามารถในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีคะแนนผลการประเมินในขั้นตอนที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดีขึ้นจากผลคะแนนในขั้นตอนที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- พิจารณาจากผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	222.85	295	363.85	421.89

แผนระยะยาว / Roadmap (2563-2568)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566	2567	2568
ค่าเป้าหมาย	393	397	400	410	420

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
380 (คะแนนกลุ่มที่ 3 : 351 – 399 คะแนน)	421.89 (คะแนน ปี 64)	430.33 (คะแนนปี 64 + อัตราการเติบโตเฉลี่ย จากคะแนนกลุ่มที่ 3 = 2%)

ขั้นตอนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0

- ขั้นตอนที่ 1

การตรวจพิจารณาจากเอกสารการสมัครเบื้องต้น (หากได้ 400 คะแนนขึ้นไปจะผ่านไปสู่ประเมินในขั้นตอนที่ 2)
- ขั้นตอนที่ 2

การตรวจเอกสารรายงานผล การดำเนินการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 (Application Report) (หากได้ 400 คะแนน จะผ่านไปสู่ประเมินในขั้นตอนที่ 3)
- ขั้นตอนที่ 3

การตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อยืนยันผลการตรวจ Application Report

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเตรียมข้อมูลในการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 เพื่อผลักดันการดำเนินงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนระดับประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน