



คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กลุ่มไลน์ KPI DSD



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2565

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ที่จะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

28 พฤศจิกายน 2565

สารบัญ

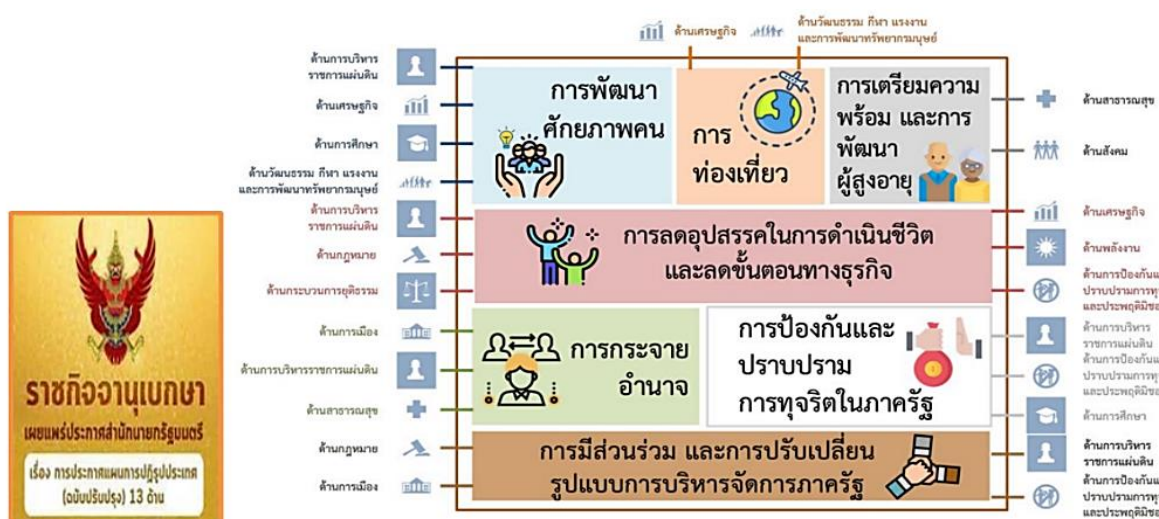
เรื่อง	หน้า
- ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย	1
- ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพ	2
- หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ	5
- กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	7
- ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	10
- กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	12
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	14
- กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	46
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	50
ภาคผนวก	
- แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	126
- เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2565 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)	147
- แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566	149
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557	156
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์	158
- แบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0	160

ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
พ.ศ. 2566 - 2570



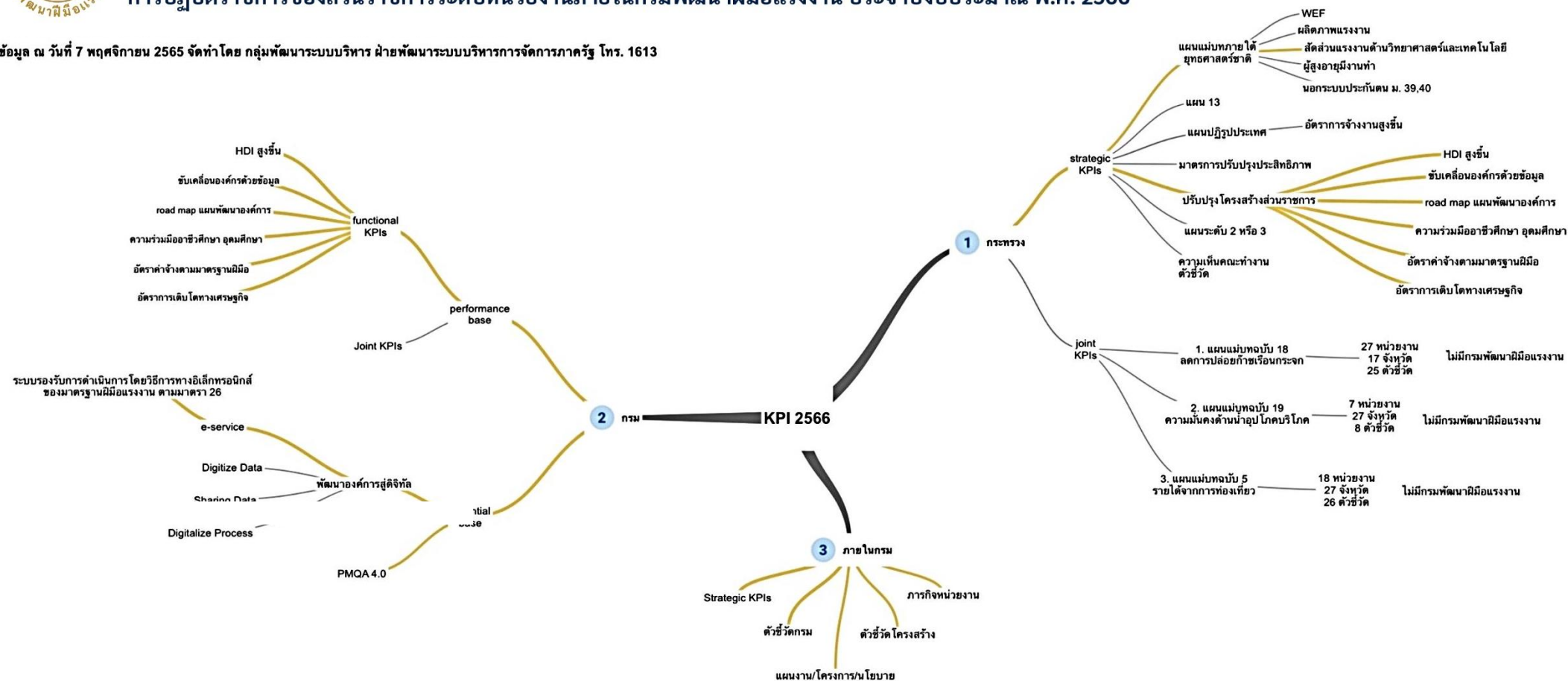
ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพ



Organize Your Thinking

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

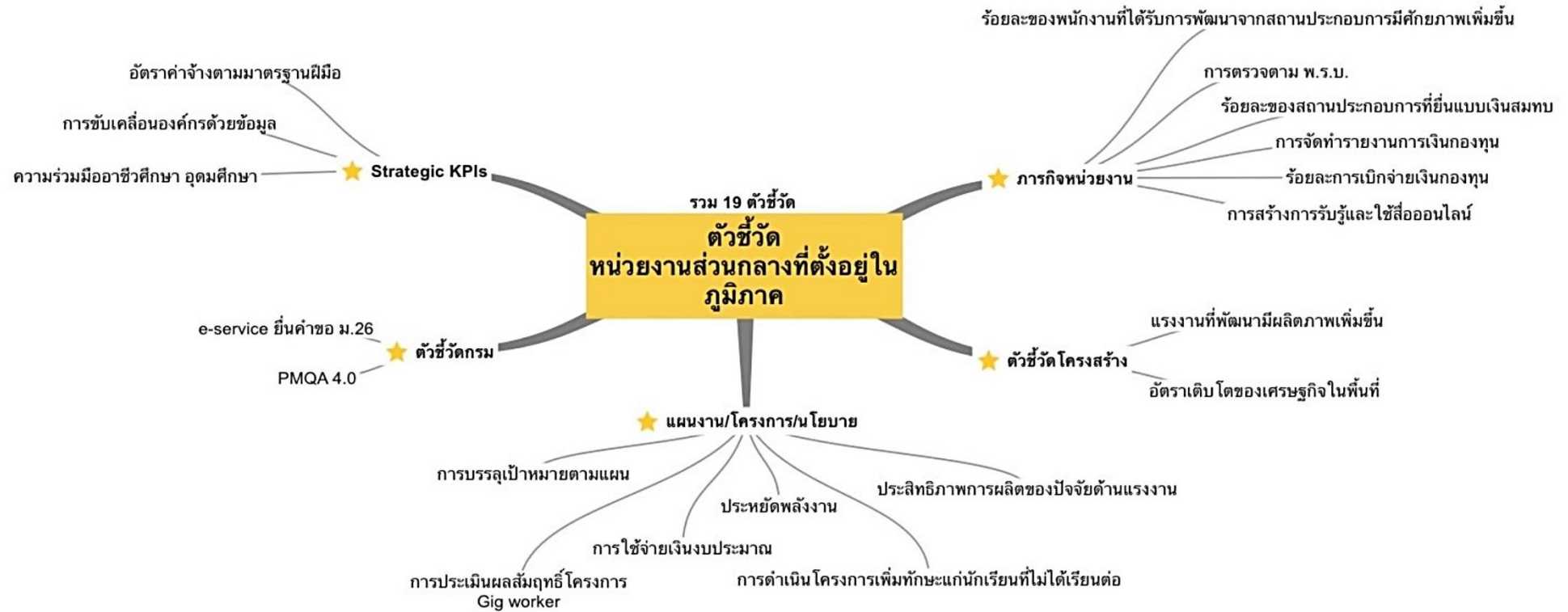
ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2565 จัดทำโดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ โทร. 1613





Organize Your Thinking

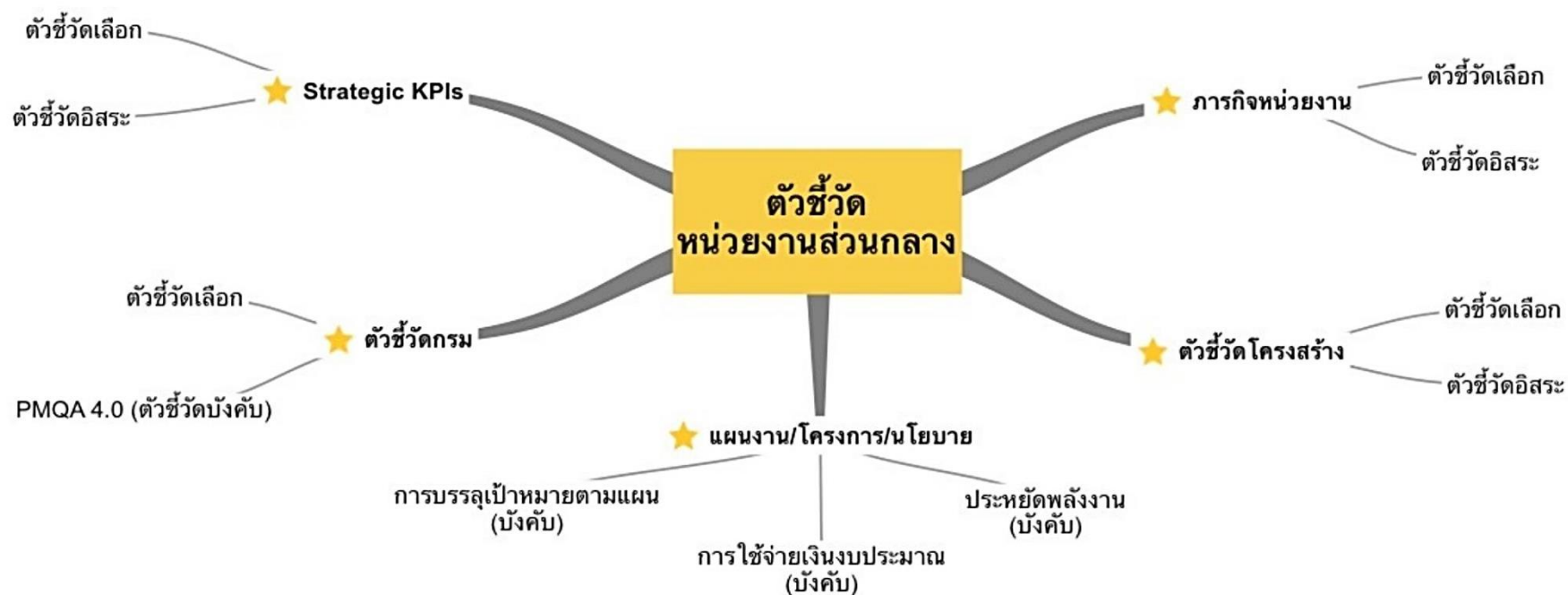
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566





Organize Your Thinking

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. หลักการและที่มา

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีที่มาจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

มาตรา 3/1 กำหนดว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 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 เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ 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 3/2565 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2565 ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีหลักการแนวคิด คือ 1) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs) และ ตัวชี้วัดระดับกรม 2) มุ่งเน้นการกำหนดตัวชี้วัดจากเกณฑ์การพัฒนาการจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) สู่การเป็นระบบราชการ 4.0 3) ลดความซ้ำซ้อนในการวัดผลในตัวชี้วัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานที่ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจรายละเอียดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

2.2 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ

2.3 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรายงานผลและจัดเตรียมเอกสารหลักฐานของตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ได้อย่างถูกต้อง

กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ มติคณะรัฐมนตรี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และ 2) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) คือ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามหลักการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 2 หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานสนับสนุนรองซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านนโยบายการตรวจสอบการกำกับดูแลการอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น รายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566)

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 2565 – 31 มีนาคม 2566) โดยทุกหน่วยงาน บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 3 – 7 เมษายน 2566 โดยระบบจะปิดในวันที่ 7 เมษายน 2566 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การรายงานผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2566) โดยทุกหน่วยงาน บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ภายในระหว่างวันที่ 15 – 20 กันยายน 2566 โดยระบบจะปิดในวันที่ 20 กันยายน 2566 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.3 การบันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะตัดยอดผลการปฏิบัติราชการที่รายงานผลเข้ามาในระบบ Datacenter รอบที่ 1 วันที่ 31 มีนาคม 2566 เวลา 24.00 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 1 เมษายน 2566) เวลา 10.00 น. และรอบที่ 2 วันที่ 14 กันยายน 2566 เวลา 24.00 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 15 กันยายน 2566) เวลา 10.00 น.

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าภาพตัวชี้วัดจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากรายงานผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) และตรวจสอบผลการประเมินรอบที่ 1 ภายในระหว่างวันที่ 3 – 12 เมษายน 2566 รอบที่ 2 ภายในระหว่างวันที่ 15 – 25 กันยายน 2566 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

**ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

วัน - เดือน - ปี	กิจกรรม
9 พ.ย. 2565	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
29 พ.ย. 2565	การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ โรงแรม ปริ้นซ์ตัน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
7 มี.ค. 2566	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2565 (1 ต.ค. 65 – 31 มี.ค. 66) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 13 – 17 มีนาคม 2566
3 – 7 เม.ย. 2566	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 1/2566 (1 ต.ค. 65 – 31 มี.ค. 66)
3 - 12 เม.ย. 2566	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐาน ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
18 – 19 เม.ย. 2566	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้เห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป
28 ส.ค. 2566	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2/2566 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 66) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 4 - 8 กันยายน 2566
15 – 20 ก.ย. 2566	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 66)
15 – 25 ก.ย. 2566	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐาน ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
26 ต.ค. 2566	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้เห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

*คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค

**คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมิน หน่วยงานภายในกรม*

- หมายเหตุ 1. หากไม่บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ
2. ผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัดถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์



ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กรอบตัวชี้วัด หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

1. Performance Base

- 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.2 ร้อยละประสิทธิผลการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน
- 1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน
- 1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.7 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2565
- 1.8 ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.9 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.10 ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้น
- 1.11 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะ ของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.12 ความสำเร็จของการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อ หลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.13 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.14 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ
- 1.15 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557
- 1.16 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง ตามที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)
- 1.17 ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

2. Potential Base

- 2.1 ความสำเร็จของการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการ ทางอิเล็กทรอนิกส์
- 2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

1. นางณัฐลักษ์ น้ำทอง
 2. นางสาวพเยาว์ อินทอง
 3. นางสาวพงศิยา อำนาคิล
 4. นางพัทธนันท์ ดีเมืองสอง
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 7065

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพข.
- ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ได้รับเป้าหมายในการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกข้อมูลแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้ตรงกับเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย เป้าหมาย (คน) และหลักสูตรการฝึกอบรม ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน หลังจากได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำแนกรายโครงการและกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. บันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใน 15 วัน (วันทำการ) นับจากการดำเนินการกิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น
3. บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการ จำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการจำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ)

ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 45 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 - 30 กันยายน 2566 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน

หลักฐาน

<http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ



สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย} &= \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม} \\ &\quad \text{(ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้} \\ &\quad \text{พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ}}{\text{เป้าหมายการดำเนินการที่ได้รับในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม} \\ &\quad \text{(ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้} \\ &\quad \text{พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ)}} \times 100 \end{aligned}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 45 (เทียบกับเป้าหมายรอบ 12 เดือน)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 (เทียบกับเป้าหมายรอบ 12 เดือน)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.2 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางณัฐวีย์ น้ำทอง
 - นางเรณูภาสลิ มาวัฒนพงศ์
 - นางสาวเพียว อินทอง
 - นางสาวชนิษฐา โออิ้ว
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 7065

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ทั้งนี้ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการ คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

- เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบันทึกในระบบผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เท่านั้น
- ติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม อย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการฝึก

หลักฐาน

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย
ด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

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

เป้าหมายตามรอบประเมิน

- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 6 เดือน
- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 12 เดือน
- กิจกรรมทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม อย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการฝึก



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

1. นางณัฐวีย์ น้ำทอง
 2. นางเรณูภาสลิ มาวัฒนพงศ์
 3. นางสาวเพียร อินทอง
 4. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 7065

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
- ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

สำรวจข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากแบบติดตามและประเมินผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter เพื่อนำข้อมูลรายได้มาคิดเป็นผลผลิตภาพแรงงาน

เงื่อนไข

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
2. มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามทุกโครงการ/กิจกรรม ทั้งฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

หลักฐาน

ข้อมูลรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมในระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ใช้ระบบ data center ประมวลผลผลผลิตภาพแรงงานรายจังหวัดโดยอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

ผลผลิตภาพแรงงาน = $\frac{\text{GDP ณ ราคาคนที่} \div \text{จำนวนแรงงาน}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1. เป็นการวัดผลสำเร็จรอบ 6 เดือนและ 12 เดือน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต้องมีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามทุกโครงการ/กิจกรรม ทั้งฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองแผนงาน
และสารสนเทศ
(ผส.)

1. นางภารินี หงษ์แพง
2. นางสาวศิริประภา จงแพทย์
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4042

☐ ส่วนกลาง
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (ยกเว้น สพร.13 กรุงเทพมหานคร)
☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ความสำเร็จของการจัดประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
2. ความสำเร็จของการบันทึกและรายงานข้อมูลการพัฒนากำลังคนในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน
3. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การดำเนินการจัดประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
 - 1.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566 : สพร. และ สนพ. จัดประชุมและจัดทำรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน 2566 : สพร. และ สนพ. จัดประชุมและจัดทำรายงานผลการประชุม เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน
 - 2.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566
 - 1) กพร.ปจ. พิจารณาทบทวนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 - 2) กพร.ปจ. บันทึกแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566) ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 3) สพร. และ สนพ. ตรวจสอบและยืนยันข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 2.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – ตุลาคม 2566
 - 1) กพร.ปจ. บันทึกผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 12 เดือน ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 2) สพร. และ สนพ. ตรวจสอบและยืนยันข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
3. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
 - 3.1 กพร.ปจ. รับทราบแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” และวิธีการเข้าใช้ระบบรายงาน (Dashboard)
 - 3.2 กพร.ปจ. เข้าใช้ระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่
 - 3.3 สพร. และ สนพ. รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน
 - 3.4 สพร. และ สนพ. สรุปและวิเคราะห์ผลการเข้าใช้งานและการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) จัดทำข้อเสนอแนะ เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบรายงาน (Dashboard) ในปีงบประมาณต่อไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

- 1) รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ส่งให้
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2566
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2566
- 2) รายงานแผนและผลการพัฒนา
ตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
พ.ศ. 2566 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2566
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2566
- 3) รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบ
รายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนา
กำลังคนโดยเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนางาน
กพร.ปจ. ในเชิงประจักษ์ เช่น ใช้ผล
การวิเคราะห์การพัฒนากำลังคนจากระบบ
ไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ นโยบายการพัฒนา
กำลังคนในระดับจังหวัด หรือ การจัดทำ
โครงการเพื่อปิดช่องว่างของแผนพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด เป็นต้น
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2566
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2566

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง
2. รายงานแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับ
จังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด และลงนามรับรองข้อมูล
โดย ผอ. สพร. / ผอ.สนพ.
3. รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน
(Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน อาทิ
กลยุทธ์ นโยบายพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
หรือ แผนงาน/โครงการ
4. ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา
ระบบรายงาน (Dashboard)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 3 ข้อ
จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

เป้าหมายตามรอบประเมิน

รอบที่ 1 ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566 (6 เดือน)

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2566
2. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 ในรอบ 6 เดือน
3. รายงานผลการรายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน ในรอบ 6 เดือน

รอบที่ 2 เมษายน - กันยายน 2566 (12 เดือน)

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2566
2. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 ในรอบ 12 เดือน
3. รายงานผลการรายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน ในรอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ
 - นายอภิเดช ไชยคง
 - นางสาวจิราวรรณ สุขเวช
 - นางสาวช่อทิพย์ กองสุทธิ
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 3375

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
- ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) กับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการแข่งขันฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สำรวจและรวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
- บันทึกแผนความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- บันทึกผลการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานลงในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

นับเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถในระบบคลังข้อมูล Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 - 30 กันยายน 2566

หลักฐาน

<http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลข (จำนวนแห่งที่ดำเนินการได้)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 2 แห่ง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางณัฐวีย์ น้ำทอง
 - นางเรณูภาสลิ มาวัฒนพงศ์
 - นางสาวเพียว อินทอง
 - นางสาวชนิษฐา โออิ้ว
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 7065

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
- ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีรายได้เฉลี่ยในภาพรวมทุกโครงการ/กิจกรรมเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

สำรวจข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากแบบติดตามและประเมินผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter

เงื่อนไข

- เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
- มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามทุกโครงการ/กิจกรรม ทั้งฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

หลักฐาน

ข้อมูลรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมในระบบคลังข้อมูล
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ใช้ระบบ data center
ประมวลผลร้อยละรายได้
ที่เพิ่มขึ้นโดยอัตโนมัติ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\text{รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 66} - \text{รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 65}}{\text{รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 65}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

- เป็นการวัดผลสำเร็จรอบ 6 เดือนและ 12 เดือน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต้องมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 เมื่อเทียบกับรายได้เฉลี่ย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามทุกโครงการ/กิจกรรม ทั้งฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริมไม่น้อยกว่าร้อยละ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50



ชื่อตัวชี้วัด

1.7 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2565

Performance Base

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน (สพ.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวอุไรวรรณ หันตรา
 - นางศิริธร ลองพิชัย
 - นางสาวรัชชา ธนินทรพิญา
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2246 1937

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. (ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน) ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2565 หมายถึง จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ. 2) ประจำปี พ.ศ. 2565 เทียบกับเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2565

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

สถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ. 2) ประจำปี พ.ศ. 2565 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2566 – 30 กันยายน 2566

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2566 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

โดยพิจารณาจากสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2565 หมายถึง ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจ อื่นๆ ในทุกท้องที่ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

เงื่อนไข

- การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการ (กรณีหยุดกิจการต้องอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว กรณีเลิกกิจการ กรณีย้ายหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูล) ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ โดยมีหนังสือชี้แจงเหตุผลถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบที่ 1 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มีนาคม 2566 รอบที่ 2 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 กันยายน 2566 และบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) หัวข้อ ส่งเสริมการฝึก หัวข้อย่อย การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลสถานประกอบกิจการ (สพ. 8)
- หน่วยงานที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนตั้งแต่ 1 - 1,000 แห่ง ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100
- หน่วยงานที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนตั้งแต่ 1,001 แห่งขึ้นไป ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 96

หลักฐาน

<http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการ
ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
ประจำปี พ.ศ. 2565

=

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.
ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2565 (แห่ง)

จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2565 (แห่ง)
(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)

X 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.8 ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (สพ.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางชญาดา อัครฐิติโชติ
- นางสาววิษณุพร สมวัฒน์
- นางสาววราญี หอกกิง
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 3649

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน จำนวน 12 เดือน ได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีไม่น้อยกว่า 10 เดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 พิจารณาจากผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 พิจารณาจากผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2566

โดยพิจารณาจาก

1. การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี คือ แนวทางที่ให้นักบัญชียึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการรวบรวม จัดบันทึก จำแนก สรุปผลและจัดทำรายงานการเงินอย่างมีหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานโดยใช้หลักการบัญชีคู่ (เดบิต เครดิต) ในการบันทึกบัญชีตามขั้นตอน ประกอบด้วย 1) บันทึกรายการรับ จ่าย โอนเงิน และปรับปรุงบัญชีในใบสำคัญการลงบัญชี 2) ผ่านรายการในใบสำคัญการลงบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภท 3) สรุปยอดจากบัญชีแยกประเภทนำมาจัดทำรายงานการเงิน

ตัวอย่างการจัดทำรายงานการเงินไม่ถูกต้อง 1) จัดทำงบทดลองโดยนำตัวเลขจากรายรับ - รายจ่ายมาบันทึกในแบบฟอร์มงบทดลอง โดยไม่ได้จัดทำบัญชีตามหลักการบัญชี 2) ไม่บันทึกบัญชีหรือบันทึกแต่ไม่ครบถ้วนตามรายการที่เกิดขึ้นจริง เช่น รับเงินค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 200 บาท แต่ไม่มีการบันทึกบัญชี หรือบันทึกบัญชีเพียง 100 บาท 3) บันทึกบัญชีผิดประเภท เช่น โอนเงินรายได้กลับส่วนกลาง หน่วยงานบันทึกบัญชีด้วยชื่อบัญชีรายได้ซึ่งไม่ถูกต้อง ที่ถูกต้องคือชื่อบัญชีเงินโอน

2. ผู้ตรวจสอบการรับ - จ่ายเงินประจำวันตามที่ได้รับแต่งตั้งต้องมีการตรวจสอบและลงนามในสมุดบัญชีเงินสด และสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร ถูกต้อง ครบถ้วนทุกวันที่มีการรับจ่ายเงิน

เงื่อนไข

1. รายงานงบทดลองประจำเดือนในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>) พร้อมแนบไฟล์เอกสารรายละเอียดประกอบงบการเงิน เอกสารการปรับปรุงบัญชี และสมุดบัญชีเงินสด สมุดบัญชีเงินฝากธนาคารบัญชีที่ 1 - 4 ให้ครบถ้วน ภายในวันที่ 3 ของเดือนถัดไป

2. ส่งหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินกลับส่วนกลาง พร้อมหลักฐานประกอบการโอนเงินให้ครบถ้วน ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Sarabun) ภายใน 2 วันทำการ นับแต่วันที่โอนเงิน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.8 ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

หลักฐาน

- รายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)
- ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Sarabun)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลข

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 5 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 10 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.9 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (สพ.)

1. นางชญาดา อารุทธิโชติ
2. นางสาวอิสราภรณ์ เมืองใจ
3. นางสาวชลณี เชี่ยวชุกุล
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 3217

☐ ส่วนกลาง
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงาน เทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ
ทั้งปีงบประมาณเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ หมายถึง

1. เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

1.1 จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรรรวมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณทุกรายการ ทั้งนี้ หากมีการใช้
จ่ายแล้วมีเงินเหลือจ่ายโดยไม่มีความจำเป็นใช้จ่ายอีกต่อไป ให้ส่งคืนเงินพร้อมมีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสาร
หลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 30 เมษายน 2566 เท่านั้น โดยจะนำไปหักลดยอดเงินงบประมาณที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ
ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

1.2 รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ให้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 - 28 กุมภาพันธ์ 2566
เท่านั้น โดยให้ประเมินผลโครงการพร้อมสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบภายใน 90 วัน นับจากวันที่ดำเนิน
โครงการเสร็จสิ้น ตามแนวทางการดำเนินงาน “โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566” ทั้งนี้ หากมีเงิน
เหลือจ่ายส่งคืน ให้มีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 30 เมษายน 2566
เท่านั้น

2. เงินที่รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปี

กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เช่น เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการสืบทอดและบังคับคดี ค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินคดี เป็นต้น ต้องเบิกจ่ายภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเงิน หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถนำจำนวน
เงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ
ของหน่วยงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รอบการประเมินที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)
- รอบการประเมินที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2566)

โดยพิจารณาจาก :

- ข้อมูลการจ่ายเงินที่บันทึกในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)
- ข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.1 และ 1.2 เกินกำหนดเวลา ไม่นำมาพิจารณาปรับลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ
ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน
- หลักฐานการเบิกจ่ายกรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ ข้อ 2 ที่แสดงว่าหน่วยงานเบิกจ่ายได้ภายในเวลาที่กำหนด



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.9 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เงื่อนไข

หน่วยงานที่ไม่ดำเนินการตามข้อ 1.1 และ 1.2 ถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลขร้อยละ

หลักฐาน

หลักฐานการโอนเงินคืนตามข้อ 1 และหลักฐานการจ่ายเงินกรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติม ตามคำขอตามข้อ 2
ส่งทาง e-mail: df.dsd2017@gmail.com

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุน ปรับตาม มติ ครม. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (กรณี ครม. ไม่มีมติดังกล่าวการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 100)

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน} = \frac{\text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานเบิกจ่าย} \div \text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน} (\text{http://eit.dsd.go.th/cat3})}{\text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 หน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 หน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.10 ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (สพ.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวอุไรวรรณ หันตรา
 - นางศิริธร ลองพิชัย
 - นายจิระพันธุ์ ดากงแก้ว
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2246 1937

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การประเมินศักยภาพภายหลังการฝึกอบรม หมายถึง ศักยภาพแรงงานที่จะทำให้บุคคลทำงานได้ดีในแต่ละด้านที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้ภายหลังจากการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น 5 ด้านการประเมิน ได้แก่ (1) ความรู้ (2) การปฏิบัติงาน (3) ทักษะ (4) การแก้ปัญหา (5) ความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในการประเมินพนักงานว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากการวัดประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมว่าอย่างน้อยหนึ่งด้านการประเมินที่เพิ่มขึ้นจะถือว่าเป็นแรงงานที่มีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรม

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

กรณีหน่วยงานเปลี่ยนแปลงเป้าหมายกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ (กองแผนงานและสารสนเทศ)

หลักฐาน

ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน <http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} & \text{ร้อยละของจำนวนพนักงาน} \\ & \text{ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน} \\ & \text{จากสถานประกอบกิจการ} \\ & \text{ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา} \\ & \text{ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545} \\ & \text{มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น} \\ & = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการประเมินมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566}}{\text{ผลการดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (คน)}} \times 100 \end{aligned}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.11 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนาศักยภาพ
แรงงานและผู้ประกอบ
กิจการ (ศป.)

1. นายสรายุทธ ทองศรี
2. นายพิเชฐ เลี้ยงฤทัย
3. นางสาวกฤษณา ปานสุข
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1707
ต่อ 1610

☐ ส่วนกลาง
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมจะนำผลที่ได้มาพัฒนารูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหรือการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นในโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 1-2 และไตรมาส 3-4 ผ่านระบบที่กรมกำหนด
2. ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 1-2 พร้อมป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลผ่านระบบที่กรมกำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2566
3. ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 3-4 พร้อมป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลผ่านระบบที่กรมกำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2566
4. จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ ตามเป้าหมายที่กรมกำหนด
5. จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานโครงการ ตามเป้าหมายที่กรมกำหนด
6. รายงานผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลงและป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด

เงื่อนไข

รอบที่ 1

ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565
ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566

- (1) รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 1-2 ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด
- (2) ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 1-2 พร้อมป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2566
- (3) จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ ตามเป้าหมายที่กรมกำหนด

หลักฐาน

รายงานผลในระบบรายงานผล
การดำเนินงานตามที่กรม
กำหนด

อื่น ๆ / หมายเหตุ



เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 1-2 ผ่านระบบที่กรมฯ
- ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 1-2 และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2566
- จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ ตามเป้าหมายที่กรมกำหนด

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 3 ข้อ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 3-4 ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด
- ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 3-4 และป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2566
- จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานโครงการ ตามเป้าหมายที่กรมกำหนด
- รายงานผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลงและป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 4 ข้อ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

หลักฐาน

รายงานผลในระบบรายงานผลการดำเนินงานตามที่กรมกำหนด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.12 ความสำเร็จของการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองพัฒนา
ศักยภาพแรงงาน
และผู้ประกอบ
กิจการ (ศป.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวถาวร อาจแก้ว
 - นางสาวชมพูนุท คงสม
 - นายวิวัฒน์ สีนทอง
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 5785

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร) ☒ สนพ. ☐ สพข.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ หมายถึง การพัฒนานักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับ (ม.3) และไม่ศึกษาต่อให้มีทักษะฝีมือด้านอาชีพก่อนการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อไปทำงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” มีรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละ 100 และมีผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถาบัน/สำนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

- ในการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ ให้นำเสนอหลักสูตรที่จะฝึกอบรมให้ที่ประชุมพิจารณา โดย
 - 1.1) ให้คัดเลือกหลักสูตรจากข้อมูลจำนวนตำแหน่งงานว่างจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสถานประกอบกิจการ
 - 1.2) ให้คัดเลือกหลักสูตรตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่
- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ 1.1) ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร
- กำหนดปฏิทินวันที่ต้องดำเนินการเปิดฝึกอบรม
- ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ
- รายงานผลจำนวนตำแหน่งงานว่างของหลักสูตรที่เปิดฝึก และปฏิทินวันที่ต้องดำเนินการเปิดฝึกอบรม

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

- ดำเนินโครงการได้ตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละ 100
- มีผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถาบัน/สำนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

เงื่อนไข

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 พิจารณาจากรายงานผลการกำหนดหลักสูตรตามความต้องการของตำแหน่งงานว่างและตลาดแรงงานในพื้นที่และการส่งไฟล์รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการผ่านทางระบบออนไลน์ (Google Form)

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566 พิจารณาจากข้อมูลในระบบ Datacenter

หลักฐาน

- การรายงานผลผ่านทางระบบออนไลน์ Google Form
- การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

อื่น ๆ / หมายเหตุ

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถาบัน/สำนักงาน หมายถึง จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถาบัน/สำนักงาน โดยไม่รวมการฝึกฝึกในสถานประกอบกิจการ



สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ}}{\text{จำนวนเป้าหมายตามโครงการ}} \times 100$$

$$\text{ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถาบัน/สำนักงาน}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 (6 เดือน)

- รายงานการกำหนดหลักสูตรตามความต้องการของตำแหน่งงานว่างของจังหวัด และตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 (12 เดือน)

- รายงานผลดำเนินโครงการได้ตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละ 100 และผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถาบัน/สำนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลขและแนบไฟล์เอกสาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.13 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองบริหาร
การคลัง (กค.)

ผู้รับผิดชอบ

1.นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน
2.นางสาววณิดา คงภู
เบอร์โทรศัพท์ 0 2248 3386

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
 - ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
 - ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2566 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ในลักษณะค่าจ้างที่ปรึกษา ที่ไม่สามารถใช้จ่ายได้ภายในไตรมาสที่ 1-2 ให้ชี้แจงเหตุผลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานที่ดำเนินการแล้วไม่สามารถใช้จ่ายเงินได้ ส่งกองบริหารการคลัง

รอบที่ 2

- 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนสิงหาคม – กันยายน 2566 (ไม่นำมาคำนวณตัวชี้วัด)
- 2) การใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การใช้จ่ายที่กำหนดทั้ง 2 ไตรมาส จึงจะผ่านตัวชี้วัด

หลักฐาน

การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)

รอบที่ 2 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 15 กันยายน 2566)



สูตรการคำนวณ

รอบที่ 1 มี.ค.(6 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMIS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (ทั้งปี)}}$

รอบที่ 2 ก.ย.(12 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMIS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (ทั้งปี)}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เดือนตุลาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
(โดยหน่วยงานต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
จึงจะผ่านตัวชี้วัดรอบที่ 2)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลขร้อยละ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.14 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

สำนักงาน
เลขานุการกรม
(สล.)

1. นายสุนทร ขาวผ่อง
2. นางสาวพิมพ์พร แซ่อึ้ง
3. นางสาวทานตะวัน ศิริชนะ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2248 3389

☐ ส่วนกลาง
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
☒ Wellness ☐ AHRD ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) และการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้น้อยร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ มาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th และรายงานผลการใช้น้ำผ่านสำนักงานเลขานุการกรม เป็นประจำทุกเดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดตั้งคณะทำงานประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ ร่วมกันพิจารณา กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ
2. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ
3. รวบรวมข้อมูลบันทึกการใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง และการใช้น้ำทุกเดือน
4. รายงานการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
5. ติดตามประเมินผลการใช้พลังงาน เปรียบเทียบผลกับค่าเป้าหมายที่กำหนด ผลการประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”
6. ติดตามประเมินผลการใช้น้ำ เปรียบเทียบผลกับค่าเป้าหมายที่กำหนด ผลการใช้น้ำ “ลดลง”

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-ไม่มี-

1. รายงานการใช้พลังงานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
2. รายงานผลดำเนินงาน ด้านการใช้น้ำมาที่สำนักงานเลขานุการกรม
3. สรุปผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

-ไม่มี-

สูตรการคำนวณ

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI) **ด้านไฟฟ้า**

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}{\text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}$$

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI) **ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง**

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงมาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง}}{\text{ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง}}$$

สูตรการคำนวณการประหยัดน้ำ

$$= \frac{(\text{ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ.2565}) - (\text{ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ.2566})}{\text{ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ.2565}} \times 100$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.14 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ (ต่อ)

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

สำนักงาน
เลขานุการกรม
(สล.)

1. นายสุนทร ขาวผ่อง
 2. นางสาวพิมพ์พร แซ่อึ้ง
 3. นางสาวทานตะวัน ศิริชนะ
 4. นางสาวกาญจนา เขียนงาม
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2248 3389

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพข.
- ☒ Wellness ☐ AHRD ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) และการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงอย่างน้อยร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ มาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th และรายงานผลการใช้น้ำผ่านสำนักงานเลขานุการกรม เป็นประจำทุกเดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายปี 66

ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 65 – 30 มี.ค. 66

รอบที่ 1 (6 เดือน)

การประหยัดพลังงาน

- รายงานการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน รายไตรมาส (6 เดือน) ผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

การประหยัดน้ำ

- รายงานการใช้น้ำ ผ่านสำนักงานเลขานุการกรม
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดน้ำ รายไตรมาส (6 เดือน) ผลประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “การใช้น้ำลดลง”

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เป้าหมายปี 66

ระหว่างวันที่ 1 เม.ย. 66 - 30 ก.ย. 66

รอบที่ 2 (12 เดือน)

การประหยัดพลังงาน

- รายงานการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน รายไตรมาส (6 เดือน) ผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

การประหยัดน้ำ

- รายงานการใช้น้ำ ผ่านสำนักงานเลขานุการกรม
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดน้ำ รายไตรมาส (12 เดือน) ผลประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “การใช้น้ำลดลง”

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.15 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

สำนักงาน
รับรองความรู้
ความสามารถ
(รร.)

1. สิบเอกภูมิศักดิ์ ลาภเหลือ
2. นางวรรณิภา จินาชาญ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4788

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานดำเนินการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 อย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง บันทึกผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานได้ถูกต้องครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การออกตรวจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกเดือน และจำนวนแห่งของการออกตรวจได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

การพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

1. หน่วยงานต้องออกตรวจทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 2 แห่ง โดยมีพนักงานเจ้าหน้าที่ออกตรวจ และลงลายมือชื่อในแบบตรวจตร.1 ไม่น้อยกว่า 3 คน (กรณีหน่วยงานไม่สามารถออกตรวจได้ให้แจ้งปัญหายังสำนักงานรับรองฯ พร้อมระบุเหตุผล และหลักฐานประกอบ ภายในเดือนถัดไป ทาง E-saraban)
2. หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร.1 ในระบบรับรองความรู้ความสามารถ E-License และต้องแนบหนังสือขออนุมัติออกตรวจ ภาพถ่ายแบบตรวจ ตร.1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ เป็น File pdf ลงในระบบ E-License ให้เสร็จสิ้นภายในเดือนถัดไป ยกเว้น เดือนมีนาคม 2566 ให้เสร็จสิ้นภายใน 31 มีนาคม 2566 และเดือนกันยายน 2566 ให้เสร็จสิ้นภายใน 30 กันยายน 2566

หลักฐาน

ตรวจสอบจาก

- 1.รายงานการออกตรวจประจำเดือน ส่งทาง E-saraban ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป (โดยไม่ต้องแนบสำเนาแบบ ตร.1)
- 2.รายงานสรุปการออกตรวจไม่เกินวันสุดท้ายตามวงรอบ 6 เดือน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

1. กรณีออกตรวจทั่วไปในแห่งเดิมเกิน 1 ครั้งในปีงบประมาณ 2566 ไม่สามารถนับซ้ำได้ ยกเว้นหากเป็นการตรวจติดตามจากการตรวจทั่วไปครั้งที่ผ่านมา
2. กรณีออกตรวจบูรณาการร่วมกับหน่วยงานของกระทรวงแรงงานสามารถนำมานับได้ในรอบ 6 เดือน ไม่เกิน 2 แห่ง โดยมีพนักงานเจ้าหน้าที่ออกตรวจ และลงลายมือชื่อออกตรวจในแบบตรวจไม่น้อยกว่า 3 คน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.15 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566
 - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการออกตรวจทุกเดือน ๆ ละ 2 แห่ง
2. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566
 - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการออกตรวจทุกเดือน ๆ ละ 2 แห่ง

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลขและแนบไฟล์เอกสาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.16 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)

หน่วยงานเจ้าภาพ

สำนักพัฒนา
มาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือ
แรงงาน

ผู้รับผิดชอบ

- นายสุกิต ทองคำ
 - นางสาววรัท สุวิสุทธิเกษม
 - นางสาวศิริพร นวกังสดาล
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ. (ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน) ☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย จำนวน 112 สาขาอาชีพ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามประเมินผลโครงการ โดย 1) รวบรวมข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบข้อมูล 2) สำนักงานประกันสังคมส่งข้อมูลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้างและส่งแบบสอบถามแบบสำรวจ

เงื่อนไข

สำนักงานประกันสังคมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ รวมทั้งทำงานในตำแหน่งที่ผ่านการทดสอบเท่านั้น

- คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 - 31 มี.ค. 2566 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติ - สำนักงานประกันสังคมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานงานสรุปผลข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 - 31 มี.ค. 2566) โดยต้องแสดงข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมด สาขาที่มีผู้เข้ามาทดสอบ จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสาขาที่มีผู้ผ่านการทดสอบ (พร้อมแสดงข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ) 3) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด) 4) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และ 5) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรตามแผนปฏิบัติงาน} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบฯ}} \times 100$$

หลักฐาน

- การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)
- สำเนาบันทึกขออนุมัติฝึกอบรมฯและขออนุมัติทดสอบฯ
- รายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร และกรอกตัวเลขร้อยละ

รอบประเมิน 12 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร และกรอกตัวเลขร้อยละ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ) เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 81.96



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.17 ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองสื่อสารองค์กร
(สอ.)

ผู้รับผิดชอบ

1.นางสาวนันทิดา ฉลาดเจน
2.นางสาวสุพรรณษา ทองมี
โทร 02 245 4035 / 02 247 6606

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|--|---|--|
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☒ สพช. |
| ☒ Wellness | ☒ AHRDA | ☒ MARA |
| | | ☒ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานสามารถดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อของหน่วยงาน เพื่อสร้างการรับรู้ เข้าใจให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูล การกิจการดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการแจ้งข่าวสารเพื่อให้ประชาชนรับทราบว่าการกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และรัฐบาลจะดำเนินการเรื่องใด อย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติหรือประชาชนอย่างไร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่กองสื่อสารองค์กรมอบหมาย ผ่านช่องทาง Facebook เพจของหน่วยงาน ด้วยวิธีการกดแชร์ข้อมูลจากเพจFacebookของกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อรอบการประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

- 1.กองสื่อสารองค์กร เป็นผู้กำหนดกิจกรรมที่เผยแพร่ผ่าน กลุ่มไลน์โอเพ่นแชท FBdsd admin
2. ดำเนินการแชร์ข้อมูลหรือลิงค์ตามที่แจ้ง ผ่าน Facebook หรือเพจของหน่วยงาน ภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่มีการออกอากาศ กรณีที่แชร์เกินเวลาที่กำหนดจะไม่นับการแชร์ในครั้งนั้น
- 3.ผลการดำเนินการแชร์ในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ไม่สามารถสะสมยอดได้



เข้าร่วมโอเพ่นแชท
FBdsd admin

หมายเหตุ หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบให้ส่งหนังสือแจ้งมายังกองสื่อสารองค์กรและเข้าโอเพ่นแชท FBdsd admin



หลักฐาน

รอบที่ 1

รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ตามแบบฟอร์มที่กองสื่อสารองค์กรกำหนด

รอบที่ 2

รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ตามแบบฟอร์มที่กองสื่อสารองค์กรกำหนด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสารรายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่กองสื่อสารองค์กรกำหนด

สูตรการคำนวณ

$$\begin{array}{l} \text{1. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย} \\ \text{ตามแผนปฏิบัติงาน} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{จำนวนครั้งที่ดำเนินการแล้วเสร็จ} \\ \text{ในการแชร์ข้อมูลตามที่กองสื่อสารองค์กรกำหนด} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{จำนวนทั้งหมดในการแชร์ข้อมูลตามที่กองสื่อสารองค์กรกำหนด} \end{array}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่กองสื่อสารองค์กรมอบหมาย ผ่านช่องทาง Facebook เพจของหน่วยงาน ด้วยวิธีการกดแชร์ข้อมูลจากเพจ Facebook ของกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หน่วยงานจึงจะผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่กองสื่อสารองค์กรมอบหมาย ผ่านช่องทาง Facebook เพจของหน่วยงาน ด้วยวิธีการกดแชร์ข้อมูลจากเพจ Facebook ของกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หน่วยงานจึงจะผ่านตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

Potential Base

ชื่อตัวชี้วัด

2.1 ความสำเร็จของการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานเจ้าภาพ

สำนักพัฒนา
มาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือ
แรงงาน (สมฐ./กฐ)

ผู้รับผิดชอบ

- นายโกญจนัท ไชยะ
 - น.ส.สาวิตรี สมชาติเกรียงไกร
 - นายอัฒลยาภิรมย์ ดาเต๊ะ
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการให้บริการผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ และกลุ่มประกอบกิจการ ให้สามารถยื่นความประสงค์ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอ และแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- เจ้าหน้าที่สพร./สนพ.เข้าร่วมสัมมนาเพื่อจัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- ผู้ดูแลระบบประจำ สพร. และ สนพ. เข้ารับการอบรมเรียนรู้การใช้งานระบบจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ผู้ดูแลระบบประจำ สพร. และ สนพ. ให้ความรู้ แนะนำ หรือประชาสัมพันธ์ระบบแก่ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบกิจการ หรือกลุ่มประกอบกิจการ ที่ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26
- สพร./สนพ.จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 สาขา)
- ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบกิจการ หรือกลุ่มประกอบกิจการ ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

ใบลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนา

รอบประเมิน 12 เดือน

1. สำเนา รฐ.1 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ซึ่งมีข้อมูลตามรายการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน (รฐ.1 ด้านหลัง)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร

รอบประเมิน 12 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เจ้าหน้าที่สพร./สนพ.เข้าร่วมสัมมนาเพื่อจัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สพร./สนพ.จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และยื่นคำขอรับรองฯ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

สำหรับผู้ยื่นคำขอ - http://e-filing.dsd.go.th/ss26_ent

สำหรับ สพร./สนพ. - http://e-filing.dsd.go.th/ss26_prov



องค์ประกอบ

Potential Base

ชื่อตัวชี้วัด

2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวนุชจรินทร์ สายรัดทอง
- นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
 - ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
 - ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 คือ การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดมาประเมินองค์การด้วยตัวเอง โดยใช้เครื่องมือประเมินสถานะเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และนำผลการประเมินองค์การ มาจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปี เพื่อปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
- การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 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

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน
- จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0
- จัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงาน ภายใต้กรอบการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 โดยเลือกด้านใดด้านหนึ่งใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กรที่มีความยั่งยืน 2) ด้านการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ 3) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบข้อมูลและสารสนเทศ
- จัดทำการพัฒนานวัตกรรม 1 ผลงาน (ผลงานเก่านำมาต่อยอด/ผลงานใหม่)
- รายงานผลตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0

เงื่อนไข

หลักฐาน

- รอบที่ 1 แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0
- รอบที่ 2 รายงานผลการพัฒนานวัตกรรม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



สูตรการคำนวณ

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนกิจกรรม} \\ \text{ตามแผนฯ ที่} \\ \text{ดำเนินการได้แล้วเสร็จ} \\ \text{ตามรอบการประเมิน} \end{array} = \frac{\text{จำนวนกิจกรรมตามแผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามรอบการประเมิน}}{\text{จำนวนกิจกรรมทั้งหมดตามแผนฯ ที่ต้องดำเนินการในรอบการประเมิน}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ของหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- การพัฒนานวัตกรรม 1 ผลงาน
- ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ร้อยละ 100 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ



กรอบตัวชี้วัด หน่วยงานส่วนกลาง



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

1. Performance Base (ทุกหน่วยงาน)

- 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
- 1.2 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.3 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ

กองแผนงานและสารสนเทศ

- 1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

- 1.6 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.7 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของผู้รับบริการฝึกอบรม
- 1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

สำนักพัฒนามาตรฐานและ ทดสอบฝีมือแรงงาน

- 1.9 ความสำเร็จของการจัดทำระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
- 1.10 ความสำเร็จของการส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการ

- 1.12 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี
- 1.13 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.14 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1.15 การเสริมสร้างค่านิยม ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (mindset) และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำงาน
- 1.16 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.17 การใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1.18 ความสำเร็จในการกำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2565 ของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- 1.19 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545”
- 1.20 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กองบริหารการคลัง

- 1.21 ความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.22 ความสำเร็จในการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 1.23 ความสำเร็จของการเร่งรัด ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

- 1.24 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
- 1.25 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการรับรองความรู้ความสามารถและความคาดหวังของผู้รับบริการ
- 1.26 ความสำเร็จของการปรับปรุงข้อสอบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประเมินความรู้ความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กองสื่อสารองค์กร

- 1.27 ความสำเร็จของการรวบรวมข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.28 ความสำเร็จของการจัดกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานข้อร้องเรียน ผ่านช่องทางการร้องเรียนเว็บไซต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.29 จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

กองวิเทศสัมพันธ์

- 1.30 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ”
- 1.31 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทวิภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม
- 1.32 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานพหุภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

- 1.33 ความสำเร็จของการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะสั้น และ ระยะกลาง
- 1.34 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล”
- 1.35 ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้บนระบบ DSD Online Training

สำนักงานเลขานุการกรม

- 1.36 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน
- 1.37 ความสำเร็จของการประเมินประสิทธิภาพในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- 1.38 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลระบบสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรด้วย e-library



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร

- 1.39 ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR)
- 1.40 ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
- 1.41 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

กลุ่มกฎหมาย

- 1.42 ความสำเร็จของการพัฒนาขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่งก่อนศาลมีคำพิพากษา)
- 1.43 ระดับความสำเร็จของการยกร่างและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจ ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.44 ระดับความสำเร็จของการรวบรวมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลุ่มตรวจสอบภายใน

- 1.45 ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
- 1.46 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ (หน่วยรับตรวจ) ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1.47 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.48 ความสำเร็จของการดำเนินการตาม Road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568
- 1.49 ความสำเร็จของการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2566

2. Potential Base (ทุกหน่วยงาน)

- 2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
- 2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0



องค์ประกอบ

Performance Base

1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

1. นางณัฐลัย น้าทอง
 2. นางสาวเพียร อินทอง
 3. นางสาวพงศิยา อำนาคิล
 4. นางพัทธนันท์ ดีเมืองสอง
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 7065

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2566 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ตามเป้าหมายที่สำนักงบประมาณกำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
2. กรณีที่ไม่มีโครงการตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้จัดทำแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่งกองแผนงานและสารสนเทศภายในเดือนธันวาคม 2565 พร้อมทั้งบันทึกในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
3. บันทึกผลความก้าวหน้าของโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566
 - รอบที่ 1 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 6 มกราคม 2566 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 7 เมษายน 2566 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
 - รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 6 ตุลาคม 2566 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR

เงื่อนไข

รอบที่ 1

การบันทึกผลในระบบ eMENSCR ต้องบันทึกรายงานความก้าวหน้าไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 6 มกราคม 2566 และไตรมาสที่ 2 ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 7 เมษายน 2566

รอบที่ 2

การบันทึกผลในระบบ eMENSCR ต้องบันทึกรายงานความก้าวหน้าไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2566



หลักฐาน

การรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
กรณีที่บันทึกแผนปฏิบัติราชการในระบบ eMENSCR

รอบที่ 1 ไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงานความก้าวหน้าในระบบติดตามและ
ประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ไตรมาสที่ 1 และ ไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566

รอบที่ 2 ไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงานความก้าวหน้าในระบบติดตามและ
ประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ไตรมาสที่ 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงาน
ความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน
ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
ไตรมาสที่ 1 – 2 ภายในระยะเวลาที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
ไตรมาสที่ 3 - 4 ภายในระยะเวลาที่กำหนด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.2 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองบริหาร
การคลัง

ผู้รับผิดชอบ

1.นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน
2.นางสาววณิดา คงภู
(โทร 02-2483386)

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
 - ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช.
 - ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2566 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ในลักษณะค่าจ้างที่ปรึกษา ที่ไม่สามารถใช้จ่ายได้ภายในไตรมาสที่ 1-2 ให้ชี้แจงเหตุผลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานที่ดำเนินการแล้วไม่สามารถใช้จ่ายเงินได้ ส่งกองบริหารการคลัง

รอบที่ 2

- 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนสิงหาคม – กันยายน 2566 (ไม่นำมาคำนวณตัวชี้วัด)
- 2) การใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การใช้จ่ายที่กำหนดทั้ง 2 ไตรมาส จึงจะผ่านตัวชี้วัด

หลักฐาน

การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)

รอบที่ 2 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 15 กันยายน 2566)



สูตรการคำนวณ

รอบที่ 1 มี.ค.(6 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (ทั้งปี)}}$

รอบที่ 2 ก.ย.(12 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (ทั้งปี)}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เดือนตุลาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
(โดยหน่วยงานต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
จึงจะผ่านตัวชี้วัดรอบที่ 2)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.3 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

สำนักงาน
เลขานุการกรม
(สส.)

1. นายสุนทร ขาวผ่อง
2. นางสาวพิมพ์พร แซ่อึ้ง
3. นางสาวทานตะวัน ศิริชนะ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2248 3389

☒ ส่วนกลาง
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRD ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) และการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้น้อยร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ มาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th และรายงานผลการใช้น้ำผ่านสำนักงานเลขานุการกรม เป็นประจำทุกเดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดตั้งคณะทำงานประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ ร่วมกันพิจารณา กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ
2. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ
3. รวบรวมข้อมูลบันทึกการใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง และการใช้น้ำทุกเดือน
4. รายงานการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
5. ติดตามประเมินผลการใช้พลังงาน เปรียบเทียบผลกับค่าเป้าหมายที่กำหนด ผลการประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”
6. ติดตามประเมินผลการใช้น้ำ เปรียบเทียบผลกับค่าเป้าหมายที่กำหนด ผลการใช้น้ำ “ลดลง”

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-ไม่มี-

1. รายงานการใช้พลังงานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
2. รายงานผลดำเนินงาน ด้านการใช้น้ำมาที่สำนักงานเลขานุการกรม
3. สรุปผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

-ไม่มี-

สูตรการคำนวณ

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI) **ด้านไฟฟ้า**

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}{\text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}$$

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI) **ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง**

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงมาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง}}{\text{ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง}}$$

สูตรการคำนวณการประหยัดน้ำ

$$= \frac{(\text{ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ.2565}) - (\text{ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ.2566})}{\text{ปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยในปีงบประมาณ พ.ศ.2565}} \times 100$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.3 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ (ต่อ)

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

สำนักงาน
เลขานุการกรม
(สล.)

1. นายสุนทร ขาวผ่อง
 2. นางสาวพิมพ์พร แซ่อึ้ง
 3. นางสาวทานตะวัน ศิริชนะ
 4. นางสาวกาญจนา เขียนงาม
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2248 3389

- ☒ ส่วนกลาง
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRD ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) และการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้อย่างน้อยร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ มาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th และรายงานผลการใช้น้ำผ่านสำนักงานเลขานุการกรม เป็นประจำทุกเดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายปี 66

ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 65 – 30 มี.ค. 66

รอบที่ 1 (6 เดือน)

การประหยัดพลังงาน

- รายงานการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน รายไตรมาส (6 เดือน) ผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

การประหยัดน้ำ

- รายงานการใช้น้ำ ผ่านสำนักงานเลขานุการกรม
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดน้ำ รายไตรมาส (6 เดือน) ผลประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “การใช้น้ำลดลง”

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เป้าหมายปี 66

ระหว่างวันที่ 1 เม.ย. 66 – 30 ก.ย. 66

รอบที่ 2 (12 เดือน)

การประหยัดพลังงาน

- รายงานการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน รายไตรมาส (6 เดือน) ผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

การประหยัดน้ำ

- รายงานการใช้น้ำ ผ่านสำนักงานเลขานุการกรม
- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดน้ำ รายไตรมาส (12 เดือน) ผลประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “การใช้น้ำลดลง”

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ความสำเร็จของการจัดประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
2. ความสำเร็จของการบันทึกและรายงานข้อมูลการพัฒนากำลังคนในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน
3. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การดำเนินการจัดประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
 - 1.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566 : รวบรวมรายงานการประชุมและสรุปรายงานผลการประชุมเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน 2566 : รวบรวมรายงานการประชุมและสรุปรายงานผลการประชุมเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน
 - 2.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566
 - 1) ผส. กพร. ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาระบบฐานข้อมูลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดสำหรับบันทึกข้อมูลการพัฒนา กำลังคน
 - 2) กพร.ปจ. พิจารณาทบทวนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 - 3) กพร.ปจ. บันทึกแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 4) ผส. กพร. สรุปรายงานและวิเคราะห์ผลบันทึกแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และรายงานให้ผู้บริหารทราบ
 - 2.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – ตุลาคม 2566
 - 1) กพร.ปจ. บันทึกแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 2) ผส. กพร. สรุปรายงานและวิเคราะห์ผลบันทึกแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และรายงานให้ผู้บริหารทราบ
3. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
 - 3.1 ผส. กพร. วิเคราะห์ข้อมูลพัฒนากำลังคนจากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และจัดทำโครงสร้างข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 3.2 ผส. กพร. ชี้แจงหน่วยงาน เพื่อสร้างการรับรู้การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” และชี้แจงการเข้าใช้ระบบรายงาน (Dashboard)
 - 3.3 กพร.ปจ. หน่วยงานเครือข่าย และ ผส. กพร. เข้าใช้ระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่
 - 3.4 กพร.ปจ. และ ผส. กพร. รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน
 - 3.5 ผส. กพร. สรุปและวิเคราะห์ผลการเข้าใช้งานและการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบรายงาน (Dashboard) ในปีงบประมาณต่อไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

เงื่อนไข

- 1) รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566
- 2) รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566
- 3) รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบ
รายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนา
กำลังคนโดยเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนางาน
กพร.ปจ. ในเชิงประจักษ์ เช่น ใช้ผลการ
วิเคราะห์การพัฒนากำลังคนจากระบบ
ไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ นโยบายการพัฒนา
กำลังคนในระดับจังหวัด หรือ การจัดทำ
โครงการเพื่อปิดช่องว่างของแผนพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด เป็นต้น
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566

หลักฐาน

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง
2. แผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในระบบ
ฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด
3. รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน
(Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน อาทิ
กลยุทธ์ นโยบายพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
4. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง ผลการพัฒนากำลังคน
ระดับจังหวัด
5. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กร
ด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

-



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

เป้าหมายตามรอบประเมิน

รอบที่ 1 ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566 (6 เดือน)

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
2. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 ในรอบ 6 เดือน
3. รายงานผลการรายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน ในรอบ 6 เดือน
4. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง ผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ในรอบ 6 เดือน
5. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด” ในรอบ 6 เดือน

รอบที่ 2 เมษายน – กันยายน 2566 (12 เดือน)

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
2. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 ในรอบ 12 เดือน
3. รายงานผลการรายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน ในรอบ 12 เดือน
4. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง ผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ในรอบ 12 เดือน
5. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด” ในรอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พ.บ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) กับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการแข่งขันฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. รวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ทั่วประเทศ
2. ตรวจสอบแผนความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ตรวจสอบผลการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานลงในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

นับเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถในระบบคลังข้อมูล Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 - 30 กันยายน 2566

หลักฐาน

<http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรม **การจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม** การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า **164** แห่ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรม **การจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม** การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า **164** แห่ง



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.6 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การจัดทำฐานข้อมูลครูฝึกและครุภัณฑ์การฝึก

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ออกแบบระบบการจัดเก็บข้อมูล
2. จัดเก็บและบันทึกข้อมูลในระบบ
3. วิเคราะห์และประมวลผล6 (Dashboard) รายจังหวัด

เงื่อนไข

มีระบบฐานข้อมูลครูฝึกและครุภัณฑ์การฝึกจากรายจังหวัดสามารถรายงานผลในรูปแบบ Dashboard ได้

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

มีระบบฐานข้อมูลไม่น้อยกว่า 2 ระบบ

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- มีฐานข้อมูลครุภัณฑ์ฝึก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- มีฐานข้อมูลครูฝึก



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.7 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของผู้รับบริการฝึกอบรม

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การใช้หลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นเจ้าภาพ มีความคลาดเคลื่อนลดลง และ สอดคล้องกับโครงการ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในปีงบประมาณ 2565

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- 1) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนการใช้หลักสูตรภายใต้โครงการที่ สพร.เป็นเจ้าภาพ ในปีงบประมาณ 2565
- 2) ระบุปัญหา-สาเหตุ
- 3) จัดทำแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา
- 4) จัดประชุม หรือ สัมมนา หน่วยฝึกที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
- 5) วิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนการใช้หลักสูตรภายใต้โครงการที่ สพร.เป็นเจ้าภาพ ในปีงบประมาณ 2566 เพื่อเปรียบเทียบความคลาดเคลื่อนระหว่างปี 2565 และ 2566

เงื่อนไข

เฉพาะโครงการประจำปีงบประมาณ ที่สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก รับผิดชอบ

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{ความคลาดเคลื่อน ปี 2565} - \text{ความคลาดเคลื่อน ปี 2566}}{\text{ความคลาดเคลื่อน ปี 2565}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

รอบประเมิน 6 เดือน

- 1) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนการใช้หลักสูตรภายใต้โครงการที่ สพร.เป็นเจ้าภาพ ในปีงบประมาณ 2565
- 2) ระบุปัญหา-สาเหตุ
- 3) จัดทำแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา
- 4) จัดประชุม หรือ สัมมนา หน่วยฝึกที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา

รอบประเมิน 12 เดือน

- ความคลาดเคลื่อนลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์ประกัน

คุณภาพการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

รอบการประเมินที่ 1

- ต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม ครบทั้ง 7 มาตรฐาน
- ผู้ผ่านการฝึกต้องตอบแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผ่าน Application ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รอบการประเมินที่ 2

- ส่งผลการประเมินตนเองตามระบบประกันคุณภาพผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายในเดือนสิงหาคม 2566 โดยมีผลการประเมินตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ทั้ง 7 มาตรฐาน
- ผู้ผ่านการฝึกต้องตอบแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผ่าน Application ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1	2	3	4	5
ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในระบบประกันคุณภาพ	รวบรวมข้อมูล (บันทึกข้อมูลในระบบโดยหน่วยฝึก)	นำข้อมูลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล	จัดทำแผนปรับปรุง PDCA (เพื่อปรับปรุงในปีต่อไป)	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแผนปรับปรุง ต่อผู้บริหาร



หลักฐาน

1. <http://datacenter.dsd.go.th>
2. ผลการประเมินตนเองผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลขและแนบไฟล์เอกสาร

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในระบบประกันคุณภาพ
- รวบรวมข้อมูล (บันทึกข้อมูลในระบบโดยหน่วยฝึก)
- นำข้อมูลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดทำแผนปรับปรุง PDCA (เพื่อปรับปรุงในปีต่อไป)
- รายงานผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ แผนปรับปรุง ต่อผู้บริหาร



องค์ประกอบ

Potential Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.9 ความสำเร็จของการจัดทำระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

จัดทำระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ และกลุ่มประกอบกิจการ สามารถยื่นความประสงค์ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอ และแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประชุมหารือแนวทางในการจัดทำระบบฯ
2. จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน
3. ทำหนังสือเวียนแจ้งคำสั่งแก่คณะทำงาน
4. จัดประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณารูปแบบระบบฯ
5. จัดทำระบบการยื่น การตรวจ และการรับรองทางอิเล็กทรอนิกส์
6. จัดประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ 2 เพื่อพิจารณาระบบฯ ทางอิเล็กทรอนิกส์
7. ให้ความรู้ผู้ดูแลระบบประจำ สพร. และ สนพ.
8. ขออนุมัติใช้ระบบและเปิดใช้ระบบการยื่นขอรับรอง การตรวจ และการรับรอง

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

หน้าระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
สำหรับผู้ยื่นคำขอ - http://e-filing.dsd.go.th/ss26_ent
สำหรับสพร./สนพ. - http://e-filing.dsd.go.th/ss26_prov
สำหรับสมฐ. - http://e-filing.dsd.go.th/ss26_sstd

รอบประเมิน 12 เดือน

หนังสือขออนุมัติใช้ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร

รอบประเมิน 12 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ขออนุมัติใช้ระบบและเปิดใช้ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ภายในเดือนสิงหาคม 2566



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.10 ความสำเร็จของการส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแรงงานทุกระดับ ระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ กับกระทรวงแรงงาน ที่ได้ลงนามไว้ ณ วันที่ 19 มกราคม 2565 ซึ่งแผนการดำเนินงานขับเคลื่อนการส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแรงงานทุกระดับ กำหนดกิจกรรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการมีงานทำเป้าหมายจำนวน 150 คน /20 แห่ง โดยสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจะดำเนินการจัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 150 คน/20 แห่ง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ขออนุมัติ โครงการ/จัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำ
2. ประสานงานกลุ่มเป้าหมาย สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิทยากร
3. ขออนุมัติและดำเนินการจัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
4. รวบรวมข้อมูลและสรุปผลการดำเนินการ
5. รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

1. สำเนาหนังสือขออนุมัติโครงการ/จัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
2. สำเนาใบลงทะเบียน
3. หนังสือรายงานสรุปผลผู้บังคับบัญชา

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1. เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน (1 ต.ค. 65 – 31 มี.ค. 66)

ประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนไม่น้อยกว่า 80 คน/10 แห่ง

2. เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน (1 เม.ย. 66 – 30 ก.ย. 66)

ประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนไม่น้อยกว่า 70 คน/10 แห่ง



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กำกับดูแลให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร โดยการดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย จำนวน 112 สาขาอาชีพ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค
2. กำกับดูแล ให้คำแนะนำ หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
3. ติดตามประเมินผลโครงการ โดย 1) รวบรวมข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบข้อมูล 2) สำนักงานประกันสังคมส่งข้อมูลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้างและส่งแบบสอบถามแบบสำรวจ

เงื่อนไข

ส่วนราชการสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันทำการสำรวจ รวมทั้งทำงานในตำแหน่งที่ผ่านการทดสอบเท่านั้น

- คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 - 31 มี.ค. 2566 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติ - ส่วนราชการสรุปผลข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 - 31 มี.ค. 2566) โดยต้องแสดงข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมด สาขาที่มีผู้เข้ามาทดสอบ จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสาขาที่มีผู้ผ่านการทดสอบ (พร้อมแสดงข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ) 3) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด) 4) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และ 5) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

หลักฐาน

<http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลขและแนบไฟล์เอกสาร



สูตรการคำนวณ

$$\begin{array}{l} \text{ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย} \\ \text{ของหลักสูตรตามแผนปฏิบัติงาน} \end{array} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ) เป้าหมายมาตรฐาน ร้อยละ 81.96



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.12 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี หมายถึง การศึกษาลักษณะการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อม หลักสูตรเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่แรงงานสตรีต้องการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ สร้างคุณค่าให้กับแรงงานสตรี เป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรีมาปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินงาน มีเกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1) จัดทำแผนดำเนินการสำรวจข้อมูลในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี

ระดับ 2) จัดทำร่างแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรีให้มีข้อมูลเพียงพอสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

ระดับ 3) แบบสอบถามแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ภายในเดือนมกราคม 2566

ระดับ 4) ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานภูมิภาคสำรวจกลุ่มเป้าหมาย ในพื้นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามจำนวนเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการของแต่ละจังหวัด ภายในเดือนเมษายน 2566

ระดับ 5) รายงานสรุปแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีต่อไป

เงื่อนไข

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์วัดที่ระดับ 3

รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566 มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์วัดที่ระดับ 5

หลักฐาน

- แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี
- รายงานสรุปแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี

อื่น ๆ / หมายเหตุ

รวบรวมแบบสอบถาม ภายใต้หลักการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากฐานประชากรศึกษา 3,000 คน (ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ไม่น้อยกว่า 353 คน



สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned}\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{N}{1 + Ne^2} & N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \\ & & e &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อน (0.05)} \\ &= \frac{3,000}{1 + 3,000(0.05)^2} \\ &= 353 \text{ คน}\end{aligned}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 (6 เดือน)

- แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 (12 เดือน)

- รายงานสรุปแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานสตรี เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.13 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กรมได้พัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ, จัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ดำเนินการจัดทำเป้าหมายที่ได้จัดสรรให้กับ สพร./สนพ. จัดสรรไตรมาส 1-2 และไตรมาส 3-4 ที่กรมกำหนด
2. ดำเนินการจัดสรรค่าใช้จ่ายโครงการสำหรับให้กับ สพร./สนพ. จัดสรรไตรมาส 1-2 และไตรมาส 3-4 ที่กรมกำหนด
3. ดำเนินการจัดการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ ตามที่กรมกำหนด
4. ดำเนินการจัดการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานโครงการ ตามที่กรมกำหนด
5. รายงานสรุปผลผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง ของสพร./สนพ. ทั้งหมด ถึงผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เงื่อนไขรอบที่ 1

ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566

- (1) ดำเนินการจัดทำเป้าหมายที่ได้จัดสรรไตรมาสที่ 1-2 ให้กับ สพร./สนพ. ตามเป้าหมายที่กรมฯ กำหนด
- (2) ดำเนินการจัดสรรค่าใช้จ่ายโครงการสำหรับไตรมาสที่ 1-2 ให้กับ สพร./สนพ. ตามที่กรมฯ กำหนด
- (3) ดำเนินการจัดการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ ตามที่กรมฯ กำหนด

หลักฐาน

รายงานผลในระบบรายงานผลการดำเนินงานตามที่กรมกำหนด

อื่น ๆ / หมายเหตุ



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.14 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ หมายถึง การศึกษาลักษณะการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อม หลักสูตรเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่แรงงานนอกระบบต้องการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ การมีงานทำ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ มาปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินงาน มีเกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 1) จัดทำแผนดำเนินการสำรวจข้อมูลในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ
- ระดับ 2) จัดทำร่างแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบให้มีข้อมูลเพียงพอสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
- ระดับ 3) แบบสอบถามแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ภายในเดือนมกราคม 2566
- ระดับ 4) ส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานภูมิภาคสำรวจกลุ่มเป้าหมาย ในพื้นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามจำนวนเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ (แรงงานนอกระบบ) ของแต่ละจังหวัด ภายในเดือนเมษายน 2566
- ระดับ 5) รายงานสรุปแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

เงื่อนไข

- รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์วัดที่ระดับ 3
- รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566 มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์วัดที่ระดับ 5

หลักฐาน

- แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ
- รายงานสรุปแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ

อื่น ๆ / หมายเหตุ

รวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนเป้าหมายโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ (แรงงานนอกระบบ) ของแต่ละจังหวัด ภายใต้หลักการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากฐานประชากรศึกษา 5,000 คน (ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ไม่น้อยกว่า 370 คน



สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned}\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{N}{1 + Ne^2} & N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \\ & & e &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อน (0.05)} \\ &= \frac{5,000}{1 + 5,000(0.05)^2} \\ &= 370 \text{ คน}\end{aligned}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 (6 เดือน)

- แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 (12 เดือน)

- รายงานสรุปแนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของแรงงานนอกระบบ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.15 การเสริมสร้างค่านิยม ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (mindset) และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำงาน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เพื่อให้กรมมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และทำงานเชิงรุก ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในการทำงานให้เป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นวงจรการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ร่วมกับการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรทุกระดับให้ได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเชิงรุกด้วยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยในการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. กำหนดหัวข้อกิจกรรม/โครงการอบรม/งาน/อื่น ๆ ที่เป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการเสริมสร้างค่านิยมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (mindset) และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำงาน รวมถึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของการดำเนินงาน
2. ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ/งาน ตามที่ได้กำหนดไว้
3. สรุปผลการดำเนินงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ภาพรวม ติดตามผลหลังการจัดกิจกรรม
4. รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งหมดไว้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในภาพรวมของกรม
5. นำเข้าข้อมูลผลการดำเนินงานในระบบ e-SAR รอบการประเมินรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ในระบบ e-SAR

เงื่อนไข

ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย มีข้อมูลผลการดำเนินงานที่ชัดเจน

หลักฐาน

1. เอกสารการดำเนินงาน
2. เอกสารหลักฐานอ้างอิงต่าง ๆ

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ผู้อำนวยการกองฯ กำกับดูแล ติดตามงานให้บรรลุเป้าหมาย

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานตามเป้าหมายได้ครบทั้ง 5 ข้อ และรายงานผลการดำเนินงานได้ตามกำหนดเวลา

เป้าหมายตามรอบประเมิน

- รอบ 6 เดือน :
1. จัดกิจกรรม/โครงการอบรม/งาน/อื่น ๆ ได้แล้วเสร็จ
 2. รวบรวมเอกสารสำคัญต่าง ๆ เช่น สรุปผล ผลงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการอบรม/งาน รายงานสรุปภาพรวมของการดำเนินงาน
- รอบ 12 เดือน :
1. ติดตามผลหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการอบรม/งาน
 2. รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งหมดไว้เป็นฐานข้อมูลสำคัญ
 3. มีข้อมูลผลงานที่พร้อมเผยแพร่หรือนำเสนอด้วยวิธีที่เหมาะสม



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.16 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ สัมผัสทักษะความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นไปตามความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย สมรรถนะหลัก/สมรรถนะเฉพาะงานที่ปฏิบัติครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทในองค์กร ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยวิธีการเรียนรู้และพัฒนาแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีความมุ่งหวังให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ที่มีทักษะความรู้รอบตัวที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้มีแนวทางการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของกรม (Individual potential)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำคู่มือสำหรับบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
2. ขอความเห็นชอบคู่มือฯ จากหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด
3. แจ้งเวียนทุกหน่วยงาน ให้ดำเนินการตามคู่มือฯ และแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
4. ให้บุคลากรทุกคน บันทึกแผนพัฒนารายบุคคล (IDP-1) และผลดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP-2) ในระบบที่จัดทำขึ้น
5. สรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด เพื่อรายงานผลประเมินรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ในระบบ e-SAR

เงื่อนไข

ได้ผลลัพธ์ตามความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะบุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเองและบันทึกข้อมูลผลการพัฒนาตนเองตามแผนฯ ได้

หลักฐาน

1. เอกสารการดำเนินงานทั้งหมด
2. เอกสารหลักฐานอ้างอิงต่าง ๆ

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ผู้อำนวยการกองฯ กำกับดูแลให้บรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยบุคลากรสามารถเข้าบันทึกแผนพัฒนารายบุคคล (IDP-1) และผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP-2) ในระบบที่จัดทำขึ้นได้

เป้าหมายตามรอบประเมิน

- รอบ 6 เดือน :
1. มีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
 2. หัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบคู่มือฯ เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด
 3. เผยแพร่คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ
 4. กำหนดให้บุคลากรเฉพาะกองบริหารทรัพยากรบุคคล (นาร่อง) ดำเนินการตามคู่มือฯ
 5. รวบรวม สรุปข้อมูลผลการดำเนินงานภาพรวมของกองฯ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต
- รอบ 12 เดือน :
1. ติดตามผลการบันทึกแผนพัฒนารายบุคคล (IDP-1) และผลดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP-2)
 2. รวบรวม สรุปข้อมูลผลการดำเนินงานภาพรวมของกรมฯ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรของกรมในอนาคต



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.17 การใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจในส่วนของการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรทุกประเภท ในการเข้าถึงข้อมูลรายบุคคลผ่านระบบสารสนเทศรายบุคคล (DPIS) จึงมีแนวคิดการใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรสามารถส่งใบลาป่วย ลาพักผ่อนและลากิจได้สะดวกมากขึ้น โดยการเปิดฟังก์ชันใช้งานในระบบสารสนเทศรายบุคคล (DPIS) ให้สามารถรองรับการส่งใบลาป่วย ลาพักผ่อนและลากิจส่วนตัว เป็นการใช้งานแพลตฟอร์มที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นของการส่งใบลาตามรูปแบบเดิม (paper-base leave request) อีกทั้ง ยังพัฒนาให้สอดคล้องกับราชการ 4.0 ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยให้การทำงานภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. เปิดใช้งานระบบสารสนเทศรายบุคคล (DPIS) ให้รองรับการส่งใบลาป่วย ลาพักผ่อนและลากิจส่วนตัวของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผ่านระบบออนไลน์
2. จัดทำคู่มือการใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์/การลาออนไลน์
3. จัดทำแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินงานโดยขอความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ
4. เผยแพร่คู่มือการใช้งานระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์/การลาออนไลน์รวมถึงแนวปฏิบัติ เฉพาะบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง
5. รวบรวมข้อมูลตามแบบฟอร์มรายงานที่กำหนด และสรุปผลภาพรวมเพื่อรายงานในระบบ e-SAR

เงื่อนไข

ดำเนินงานได้ตามแผนงานที่กำหนดและได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักฐาน

1. เอกสารการดำเนินงานทั้งหมด
2. เอกสารหลักฐานอ้างอิง

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ผู้อำนวยการฯ กำกับดูแลให้บรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานได้ครบตามเป้าหมาย และรายงานผลได้ตามกำหนดเวลา

เป้าหมายตามรอบประเมิน

- รอบ 6 เดือน :
1. เปิดใช้งานระบบสารสนเทศรายบุคคล (DPIS) ให้สามารถส่งใบลาป่วย ลาพักผ่อนและลากิจส่วนตัวได้
 2. จัดทำคู่มือการใช้งาน และขอความเห็นชอบแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินงานจากหัวหน้าส่วนราชการ
 3. กำหนดใช้งานเฉพาะบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลและเก็บข้อมูลสำคัญเพื่อปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น
 4. รวบรวมข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนด สรุปข้อมูลและรายงานในระบบ e-SAR

- รอบ 12 เดือน :
1. เผยแพร่คู่มือการใช้งานและแนวปฏิบัติให้บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางใช้งาน
 2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลติดตามผลการใช้งาน เก็บข้อมูลสำคัญเพื่อให้มีข้อมูลในการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น
 3. ให้หน่วยงานส่วนกลางรายงานข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลไว้เป็นสำคัญ
 4. สรุปผลภาพรวมของกรมและมีข้อมูลรายงานในระบบ e-SAR



องค์ประกอบ

Performance Base

ข้อตัวชี้วัด

1.18 ความสำเร็จในการกำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2565 ของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พ.บ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2565 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2566 – 30 กันยายน 2566

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. 2565 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2566 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

<http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} &\text{ร้อยละของสถานประกอบกิจการ} \\ &\text{ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ} \\ &\text{แรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดง} \\ &\text{การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ} \\ &\text{แรงงาน (สท. 2)} \\ &= \frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน} \\ &\quad \text{ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2565 (แห่ง)}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง)}} \times 100 \end{aligned}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร้อยละ 45

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร้อยละ 90



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.19 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน
ในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545”

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานมีฐานข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
ที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดข้อมูลในการจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) การพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545
2. จัดทำโครงสร้างข้อมูลตามมติที่ประชุมเพื่อเตรียมจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545
3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545
4. หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545
5. หน่วยงานประเมินโครงสร้างข้อมูลในระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545 เพื่อให้ใช้งานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

เงื่อนไข

- รอบที่ 1 ดำเนินการตามข้อ 1-3
รอบที่ 2 ดำเนินการตามข้อ 4-5

หลักฐาน

- 1.1 รายงานการประชุม
- 1.2 โครงสร้างข้อมูลเพื่อจัดทำ dashboard
- 1.3 ระบบรายงานข้อมูลการพัฒนากำลังคนฯ
- 1.4 รายงานผลการประเมินโครงสร้างข้อมูลใน
ระบบรายงานฯ

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1

1. จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดข้อมูลในการจัดทำระบบ
รายงาน (Dashboard) การพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม
พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545
2. จัดทำโครงสร้างข้อมูลตามมติที่ประชุมเพื่อเตรียมจัดทำระบบรายงาน
(Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.
ส่งเสริมฯ 2545
3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูล
พัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รอบที่ 2

1. หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545
2. หน่วยงานประเมินโครงสร้างข้อมูลในระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ 2545 เพื่อให้ใช้งานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.20 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากการสำรวจ รวบรวม และประเมินข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการตามภารกิจเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการ และนำมาสู่การพัฒนาปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการ
2. เสนอและผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคดำเนินการสำรวจความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และรายงานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ
5. แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
6. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการ
7. ดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
8. รายงานผลดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

เงื่อนไข

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะต้องครอบคลุมในประเด็นการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นต้น รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการตามเงื่อนไขข้อที่ 1



หลักฐาน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
2. หลักฐานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฯ ประจำปี พ.ศ. 2566
3. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฯ
4. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
5. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
6. หลักฐานการดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
7. หลักฐานที่ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฯ รับทราบผลการดำเนินการตามแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

บันทึกผลและแนบไฟล์หลักฐานการดำเนินงาน

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจมีคำถามครอบคลุมประเด็นตามเงื่อนไขที่กำหนด และผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฯ ได้ภายในไตรมาสที่ 1
2. แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้เริ่มดำเนินการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนได้ภายในไตรมาสที่ 2
3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ใช้ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการ และรายงานผลให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฯ รับทราบ ภายในเดือนกันยายน 2566
2. สามารถดำเนินการสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.21 ความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

มีแนวทางในการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม กิจกรรมสนับสนุน 2 กิจกรรม

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- กำหนดกิจกรรมที่จะจัดทำแนวทางในการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทบทวนกิจกรรม และเสนอแนวทางในการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- รวบรวม จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

- หนังสือแจ้งหน่วยงานทบทวนกิจกรรม
- ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเพื่อลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- แจ้งเวียนหน่วยงานทบทวนกิจกรรม และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- มีข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.22 ความสำเร็จในการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. เป็นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามระเบียบ เมื่อได้รับความเห็นชอบงบประมาณที่จะใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานต้องจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) โดยระบุเดือน/ปี ที่คาดว่าจะประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ต้องสอดคล้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในแต่ละกรณี
2. เป็นการประเมินความสามารถในการผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง (งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน) เป็นการวัดว่าหน่วยงานสามารถก่อหนี้ผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างหรือลงนามในสัญญา โดยอิงตามสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 3476 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2564 ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ และไม่นับรวมงบประมาณรายจ่ายลงทุนผูกพันข้ามปี

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ด้านการกำหนดแผนการจัดซื้อจัดจ้าง

1. หน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง เผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งระยะเวลาในการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง คือ ระยะเวลาที่หน่วยงานได้รับความเห็นชอบงบประมาณพร้อมจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี
2. บันทึกแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
3. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามกรอบระยะเวลา สอดคล้องตามที่กำหนด ดังนี้
 - 3.1) กรณีวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป ให้ระบุ/ปี ที่คาดว่าจะประกาศจัดซื้อจัดจ้าง
 - 3.2) กรณีวิธีคัดเลือกและวิธีเฉพาะเจาะจง ให้ระบุเดือน/ปี ที่คาดว่าจะจัดทำหนังสือเชิญชวน

ด้านการก่อหนี้ผูกพัน

วัดความสามารถในการผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างวัดจากเงินงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ โดยกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

หลักฐาน

1. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
2. ระบบ GFMIS ของกรมบัญชีกลาง



สูตรการคำนวณ

ความสามารถในการผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง = คะแนนรวมร้อยละการก่อกำหนดผูกพันของแต่ละไตรมาส (Qt)

โดยที่

$$\text{ร้อยละการก่อกำหนดผูกพัน} = \frac{\text{เงินงบประมาณของโครงการที่สามารถก่อกำหนดผูกพันรายไตรมาส} \times 100}{\text{เงินงบประมาณที่จัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด}}$$

สูตรการคำนวณ

รอบที่ 1 ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566

$$= \frac{\text{แผนทั้งหมด (6 เดือน)} - \text{แผนการจัดซื้อจัดจ้าง (ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาจัดซื้อจัดจ้าง} \times 100}{\text{แผนทั้งหมด (ประจำปี)}}$$

รอบที่ 2 เมษายน 2566 – กันยายน (12 เดือน)

$$= \frac{\text{แผนทั้งหมด} - \text{แผนการจัดซื้อจัดจ้าง (ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาจัดซื้อจัดจ้าง} \times 100}{\text{แผนทั้งหมด (ประจำปี)}}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

รอบ 6 เดือน

1. การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนร้อยละ 40
2. การผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ไตรมาส 1 ร้อยละ 29
3. การผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ไตรมาส 2 ร้อยละ 59

รอบ 12 เดือน

1. การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนร้อยละ 85
2. การผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ไตรมาส 3 ร้อยละ 59
2. การผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ไตรมาส 4 ร้อยละ 59



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.23 ความสำเร็จของการเร่งรัด ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. รวบรวมรายงานจากระบบ GFMS ทุกสิ้นเดือน และจัดทำรายงานสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แจ้งเวียนหน่วยงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
2. อธิบดีมอบหมายรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม หัวหน้าหน่วยงาน กำกับดูแล เร่งรัด ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่สำนักงบประมาณให้ความเห็นชอบ
3. กองบริหารการคลังประสานหน่วยงานที่ไม่สามารถใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรค วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับและให้คำแนะนำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
4. สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภาพรวมและแยกเป็นหน่วยงาน เสนอที่ประชุมผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อติดตาม เร่งรัด และทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่ไม่สามารถใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

- หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานให้เร่งรัด ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

อื่น/

-



สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานให้เร่งรัด ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประจำปีเดือนตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานให้เร่งรัด ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประจำปีเดือนตุลาคม 2565 – กันยายน 2566



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.24 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมการรับรองความรู้ความสามารถ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแผนดำเนินการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
2. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ และนำเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ
3. ส่งแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดแนวทางเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
5. รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมการรับรองความรู้ความสามารถ และจัดทำข้อเสนอเพื่อเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

1. แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
2. รายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ และข้อเสนอแนะทางการแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
 - ส่งแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 4)
2. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
 - รายงานสรุปผลข้อมูล และข้อเสนอแนะทางการแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 5)



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.25 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการรับรองความรู้ความสามารถและความคาดหวังของผู้รับบริการ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูล และวิเคราะห์แนวโน้มสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มเป้าหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแผนดำเนินการสำรวจข้อมูลการวิเคราะห์แนวโน้มสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ และ
2. จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อจัดทำแบบสำรวจข้อมูลการวิเคราะห์แนวโน้มสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ และนำเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ
3. ส่งแบบสำรวจข้อมูลให้กับกลุ่มเป้าหมาย
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจการวิเคราะห์แนวโน้มสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ
5. รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าว และนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการขออนุมัติจัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

1. แบบสำรวจการวิเคราะห์แนวโน้มสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ
2. รายงานสรุปผลข้อมูล และจัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

- จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแบบสำรวจข้อมูลการวิเคราะห์แนวโน้มสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 2)
- ส่งแบบสำรวจข้อมูลให้กับกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 3)

2. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

- รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าว และนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการขออนุมัติจัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 5)⁸



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.26 ความสำเร็จของการปรับปรุงข้อสอบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประเมินความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามหลักการ และแนวทาง ของ ISO 17024

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การประเมินความรู้ความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 โดยการทดสอบเชิงพฤติกรรมด้วยการสัมภาษณ์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะทำงานข้อสอบสัมภาษณ์ และหาค่าความเที่ยงตรงของข้อสอบที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ
2. ออกแบบข้อสอบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตามหลักการของ Test blueprint และทฤษฎี bloom และจัดทำเฉลยข้อสอบสัมภาษณ์
3. นำข้อสอบสัมภาษณ์มาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) (หาค่า IOC) ใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ดำเนินการแก้ไขข้อสอบสัมภาษณ์ และเฉลยภายหลังผ่านการวิเคราะห์หาค่า IOC (ถ้ามี)
4. ดำเนินการชี้แจงในเรื่องข้อสอบสัมภาษณ์ และเกณฑ์การให้คะแนนให้ผู้ประเมินที่นำไปใช้ประเมินในการทดลองทดสอบ และจัดเก็บข้อมูล
5. เปิดทดลองทดสอบ โดยนำข้อสอบสัมภาษณ์ไปใช้ และนำมาแยกแยะหาค่าความยากง่ายค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
6. นำผลที่ได้จากการทดสอบมาปรับปรุงข้อสอบสัมภาษณ์ในกรณีที่ข้อสอบไม่ชัดเจน/หรือไม่เหมาะสม
7. เสนอคณะทำงานเพื่อความเป็นกลางและรูปแบบการรับรอง
8. ดำเนินการอบรมข้อสอบสัมภาษณ์ เกณฑ์การให้คะแนนที่ปรับปรุงชี้แจงให้ผู้ประเมินรับทราบ และจัดเก็บหลักฐานการฝึกอบรม

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

1. รอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

- มีร่างข้อสอบสัมภาษณ์ และร่างเฉลยที่ผ่านกระบวนการหาค่าความเที่ยงตรง
- มีการชี้แจงเรื่องข้อสอบสัมภาษณ์ และเกณฑ์การให้คะแนนต่อผู้ประเมินที่นำไปทดลองสัมภาษณ์

2. รอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

- การทดลองใช้ (ร่าง) ข้อสอบสัมภาษณ์ โดยความร่วมมือจากศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง หรือศูนย์ประเมิน ตามมาตรา 26/4 (2)
- มีการชี้แจง หรืออบรมการใช้ข้อสอบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุง และผ่านความเห็นชอบของคณะทำงานเพื่อความเป็นกลางและรูปแบบการรับรองแล้วต่อผู้ประเมินในสังกัดของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทั่วประเทศ

หลักฐาน

ใช้ประกอบการพิจารณาเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

1. รอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

- ข้อสอบสัมภาษณ์ที่ผ่านขั้นตอนการหาค่าความเที่ยงตรง
- หลักฐานการชี้แจงข้อสอบสัมภาษณ์ให้ผู้ประเมินที่จะนำมาทดลองทดสอบสัมภาษณ์ (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 4)

2. รอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

- บันทึกความเห็นชอบของคณะทำงานเพื่อความเป็นกลางและรูปแบบการรับรอง
- หลักฐานการฝึกอบรมผู้ประเมิน (ขั้นตอนการดำเนินงาน ข้อที่ 8)

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

สูตรการคำนวณ



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.26 ความสำเร็จของการปรับปรุงข้อสอบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประเมินความรู้ความสามารถ
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามหลักการ และแนวทาง
ของ ISO 17024

เป้าหมายตามรอบประเมิน

1.เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

- ดำเนินการชี้แจงในเรื่องข้อสอบสัมภาษณ์ และเกณฑ์การให้คะแนนต่อผู้ประเมินที่จะนำมาทดลองทดสอบสัมภาษณ์ จำนวน 9 แห่ง
แล้วเสร็จ

2.เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

- ดำเนินการอบรม หรือชี้แจงผู้ประเมิน ให้ทราบเกณฑ์การให้คะแนน และวิธีการใช้ข้อสอบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุง



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.27 ความสำเร็จของการรวบรวมข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กองสื่อสารองค์กร)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน จากเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

https://www.dsd.go.th/DSD/Home/Show_MemberLogin2559?CT=Complaint&ACRE=New_Comp2559 และ

กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถจัดทำรายงานข้อมูลข้อร้องเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไข

การดำเนินงาน และจัดทำสถิติข้อร้องเรียน เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานมาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาในอนาคตทุก 6 เดือน

เสนอต่อผู้บริหารและเผยแพร่ข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน บนเว็บไซต์กองสื่อสารองค์กร <https://www.dsd.go.th/pr> หรือ

เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน <https://www.dsd.go.th/> ได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

มีการเผยแพร่สถิติข้อร้องเรียน บนเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ เว็บไซต์กองสื่อสารองค์กร

รอบ 6 เดือนแรก การกำหนดขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ในการจัดทำสถิติข้อร้องเรียน

รอบ 12 เดือน นำผลจากการรวบรวมข้อมูล มาจัดทำสถิติข้อร้องเรียน และสามารถเผยแพร่บนเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หรือ กองสื่อสารองค์กร

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

รอบที่ 1

สรุปข้อมูลข้อร้องเรียน

รอบที่ 2

1. รายงานข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน

2. เว็บไซต์กองสื่อสารองค์กร

<https://www.dsd.go.th/pr>

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สรุปข้อมูลข้อร้องเรียน เพื่อจัดทำสถิติ วิเคราะห์ข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น แยกประเภทข้อร้องเรียน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน

2. เว็บไซต์กองสื่อสารองค์กร <https://www.dsd.go.th/pr>



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.28 ความสำเร็จของการจัดกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานข้อร้องเรียน ผ่านช่องทางการร้องเรียนเว็บไซต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองสื่อสารองค์กร)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพของการจัดกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานข้อร้องเรียน ที่รวดเร็ว สร้างสรรค์ แสดงลำดับขั้นตอน และระยะเวลาในการจัดการข้อร้องเรียนอย่างชัดเจน เพื่อสร้างมั่นใจในการแก้ไขข้อร้องเรียน และเกิดความพึงพอใจ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการรับเรื่องร้องเรียน
2. กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน
3. กำหนดระยะเวลาในการจัดการข้อร้องเรียน ตามลักษณะความสำคัญของข้อร้องเรียน
4. การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงขั้นตอนเรื่องร้องเรียน

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ขั้นตอนการดำเนินงานเรื่อง
ร้องเรียน เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน หรือเว็บไซต์กองสื่อสาร
องค์กร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเรื่อง
ร้องเรียน ช่องทางรับในการรับเรื่อง กำหนด
ระยะเวลาในการจัดการ ตามความสำคัญ
ของข้อร้องเรียน โดยมีผู้รับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงาน มีการเผยแพร่และ
ประชาสัมพันธ์ บนเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. การติดตาม ประเมินผล และ
ปรับปรุงขั้นตอนเรื่องร้องเรียน
2. สามารถนำไปจัดทำรายงาน
สถิติเรื่องร้องเรียน โดยแบ่ง
ประเภทชัดเจน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.29 จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองสื่อสารองค์กร)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานสามารถดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางสื่อต่างๆ โดยประเมินจากปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง โดยผลการดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจให้มุ่งเน้นการชี้แจงผลการดำเนินการที่ทำแล้ว โดยเฉพาะเรื่องที่อยู่ในความสนใจหรือเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตลอดจนการชี้แจง แก่ข่าวเพื่อให้ประชาชนทราบว่าหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือรัฐบาล ดำเนินการเรื่องใด อย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติหรือประชาชนอย่างไร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

พิจารณาจากผลการดำเนินการ โดยกำหนดให้หน่วยงานผลิตข่าวและผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อต่างๆ ตามข้อกำหนด ดังนี้

1. จำนวนการผลิตสื่อ (คลิปวิดีโอ) เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเผยแพร่ทางเพจ Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 12 รายการในรอบการประเมิน 6 เดือน
2. จำนวนการผลิตข่าวและเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อในทุกช่องทาง ไม่น้อยกว่า 80 รายการ ในรอบการประเมิน 6 เดือน
 รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 ตามข้อ 1 – 2
 รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566 ตามข้อ 1 -2

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด / ผลการดำเนินในรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง ไม่สามารถสะสมยอดรวมกันได้

หลักฐาน

ผลการดำเนินงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ทางเพจ Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผลการดำเนินการผลิตข่าวและเผยแพร่ผ่านสื่อทุกช่องทาง หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

อื่น ๆ / หมายเหตุ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานผลการดำเนินการงาน
ผลิตสื่อ / ผลิตข่าวเพื่อเผยแพร่
ตามข้อ 1 และ 2

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2 ข้อ
จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินการงาน
ผลิตสื่อ / ผลิตข่าวเพื่อเผยแพร่
ตามข้อ 1 และ 2

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2
ข้อ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.30 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ”

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองวิเทศสัมพันธ์)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. เป็นการรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรม ภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว กัมพูชา เมียนมา) ที่กรมจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และเมียนมา ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการไทยในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากในเขตพื้นที่เป้าหมายตามแนวชายแดน ให้มีทักษะฝีมือเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการไทยที่ลงทุนในจังหวัดชายแดนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ซึ่งสถานประกอบกิจการไทยจะได้แรงงานที่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ลดความสูญเสียของงาน และการสอนเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องมือต่าง ๆ เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน มีพื้นที่ดำเนินการ จำนวน 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร หนองคาย นครพนม จันทบุรี สระแก้ว ตราด ตาก กาญจนบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 20 เชียงราย โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ
2. รวบรวมข้อมูลจากโครงการ/กิจกรรมอื่นๆ ที่กองวิเทศสัมพันธ์ร่วมดำเนินการจัดฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ (ถ้ามี)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรม และงบประมาณในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
2. รวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมจากพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ
3. ดำเนินการจัดทำข้อมูลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้อำนวยการหน่วยงานรับทราบ
5. จัดส่งข้อมูลผลการดำเนินงานเป็นไฟล์ Excel ให้ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปเผยแพร่สู่สาธารณะ

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

ไฟล์ข้อมูล Excel

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. จัดประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรม และงบประมาณในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
2. รวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมจากพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ดำเนินการจัดทำข้อมูลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
2. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้อำนวยการหน่วยงานรับทราบ
3. จัดส่งข้อมูลผลการดำเนินงานเป็นไฟล์ Excel ให้ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปเผยแพร่สู่สาธารณะ



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.31 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทวิภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองวิเทศสัมพันธ์)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานภายใต้กรอบความร่วมมือทวิภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม : ในบริบทด้านการส่งเสริมการขยายตลาดแรงงาน และบริบททักษะฝีมือแรงงานกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงานความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้กรอบความร่วมมือทวิภาคี

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ตั้งคณะทำงาน ประชุมกำหนดหัวข้อ
2. รวบรวมข้อมูล
3. วิเคราะห์ผล เปรียบเทียบ นำเสนอ
4. รายงานผลการวิเคราะห์เสนอผู้บริหาร
5. แจ้งเวียน เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ (เว็บไซต์)

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

1. หนังสือรายงานผลการวิเคราะห์เสนอผู้บริหาร
2. ข้อมูลเผยแพร่หน้าเว็บไซต์

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ข้อมูลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงาน/ฝึกปฏิบัติงานในต่างประเทศ : กรณีศึกษาโครงการฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติงานทางเทคนิคไทยในญี่ปุ่น (บริบทการส่งเสริมการขยายตลาดแรงงาน)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ข้อมูลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการฝึกอบรมทักษะสีเขียว (Green Skills) : กรณีศึกษาโครงการ Green Cooling Initiative (GCI) III (บริบททักษะฝีมือแรงงานกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน)



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.32 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานพหุภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองวิเทศสัมพันธ์)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานภายใต้กรอบความร่วมมือพหุภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม : ในบริบทด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงานความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือพหุภาคี

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ตั้งคณะทำงาน ประชุมกำหนดหัวข้อ
2. รวบรวมข้อมูล
3. วิเคราะห์ผล เปรียบเทียบ นำเสนอ
4. รายงานผลการวิเคราะห์เสนอผู้บริหาร
5. แจ้งเวียน เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ (เว็บไซต์)

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-

1. หนังสือรายงานผลการวิเคราะห์ที่เสนอผู้บริหาร
2. ข้อมูลที่เผยแพร่หน้าเว็บไซต์

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

วิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือ MRS และ IMT – GT ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มเปราะบางทางสังคม (กลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการ สตรี เด็ก และแรงงานนอกระบบ) ตามกระแสโลกเพื่อสร้างโอกาสทางสังคมและความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.33 ความสำเร็จของการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะสั้น และ ระยะกลาง

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านนโยบาย เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงาน ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ระยะสั้น ตามแผนการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2566 และ ระยะกลาง ศึกษาแนวโน้มความต้องการด้านแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล และการพัฒนากำลังคนเพื่อเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ปี 2566 - 2570

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ตามลักษณะกลุ่มอาชีพ เพื่อจัดประเภทแรงงาน ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ
- กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล
- เชื่อมโยงกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเพื่อใช้ในการวางแผนเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ปี 2566 - 2570

เงื่อนไข	หลักฐาน	อื่น ๆ / หมายเหตุ
ไม่มี	รายงานสรุปการปฏิบัติงาน หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้	ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือนแรก

จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลและนำเสนอกรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จัดทำแผนเชื่อมโยงกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเพื่อใช้ในการวางแผนเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ปี 2566 - 2570 และนำเสนอกรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.34 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล”

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

- ☒ ส่วนกลาง (สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล เพื่อวางแผน จัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล และใช้ประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลตามแนวทางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ตามลักษณะกลุ่มอาชีพ ประเภท และจำนวนแรงงาน เพื่อจัดเตรียมชุดข้อมูล เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านแรงงาน ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมย้อนหลัง 4 ปี
 - 1.2 ข้อมูลแรงงานที่มีความต้องการรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน (Training need)
2. ออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (User Interface) ระบบการวิเคราะห์และรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล
4. จัดทำสรุปรายงานฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ไม่มี

รายงานสรุปการปฏิบัติงาน หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือนแรก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. จัดเตรียมชุดข้อมูลแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมย้อนหลัง 4 ปี
2. ข้อมูลแรงงานที่มีความต้องการรับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล ในปัจจุบัน
3. ออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (User Interface) ระบบการวิเคราะห์และรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. นำเสนอผู้อำนวยการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

1. จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล
2. จัดทำสรุปรายงานฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.35 ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ระบบ DSD Online Training

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

☒ ส่วนกลาง (สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ศึกษา รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับผู้ให้บริการระบบ e-Learning จัดกลุ่มหลักสูตร วิเคราะห์จุดเด่นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อทำการคัดเลือก และเชิญผู้ให้บริการระบบ e-Learning เข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ระบบ DSD Online Training ให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บริการกับประชาชนอย่างทั่วถึง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ศึกษา รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับผู้ให้บริการระบบ e-Learning จัดกลุ่มหลักสูตร วิเคราะห์จุดเด่นของแต่ละหน่วยงาน
2. คัดเลือกผู้ให้บริการ และเชิญผู้ให้บริการระบบ e-Learning เข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ระบบ DSD Online Training
3. เชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้รูปแบบ e-Learning ระหว่าง DSD Online Training กับ ผู้ให้บริการระบบ e-Learning หน่วยงานอื่น
4. สร้างเนื้อหาการเรียนรู้ (Content) บน DSD Online Training เพิ่มขึ้น

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ไม่มี

รายงานสรุปการปฏิบัติงาน หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือนแรก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ประสานความร่วมมือ และออกหนังสือเชิญผู้ให้บริการระบบ e-Learning เชื่อมโยงเว็บไซต์กับระบบ DSD Online Training ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน
2. มีเนื้อหาการเรียนรู้ (Content) บน DSD Online Training เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เนื้อหา

1. มีการเชื่อมโยงเว็บไซต์ ระหว่าง ผู้ให้บริการระบบ e-Learning กับระบบ DSD Online Training ไม่น้อยกว่า 2 เว็บไซต์
2. มีเนื้อหาการเรียนรู้ (Content) บน DSD Online Training เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1 เนื้อหา



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.36 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด



ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)



ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้อย่างน้อยร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th เป็นประจำทุกเดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดตั้งคณะทำงานประหยัดพลังงาน ร่วมกันพิจารณา และกำหนด มาตรการประหยัดพลังงาน
2. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงาน
3. รวบรวมข้อมูลบันทึกการใช้พลังงานไฟฟ้า และน้ำมันเชื้อเพลิง ทุกเดือน
4. รายงานการใช้พลังงานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
5. ติดตามประเมินผลการใช้พลังงาน เปรียบเทียบผลกับค่าเป้าหมายที่กำหนด ผลการประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

เงื่อนไข

-ไม่มี-

หลักฐาน

1. รายงานการใช้พลังงานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th
2. สรุปผลประเมิน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-ไม่มี-

สูตรการคำนวณ

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI) ด้านไฟฟ้า

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}{\text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}$$

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI) ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงมาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง}}{\text{ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง}}$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.36 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน (ต่อ)

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงอย่างน้อยร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th เป็นประจำทุกเดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายปี 66

ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 65 – 30 มี.ค. 66

รอบที่ 1 (6 เดือน)

- รายงานการใช้พลังงานไฟฟ้า และน้ำมันเชื้อเพลิง

ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th

- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน

หน่วยงานส่วนกลาง รายไตรมาส (6 เดือน)

ผลประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

- ผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงอย่างน้อย

ร้อยละ 10

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เป้าหมายปี 66

ระหว่างวันที่ 1 เม.ย. 66 - 30 ก.ย. 66

รอบที่ 2 (12 เดือน)

- รายงานการใช้พลังงานไฟฟ้า และน้ำมันเชื้อเพลิง

ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th

- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน

หน่วยงานส่วนกลาง รายไตรมาส (12 เดือน)

ผลประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ผ่าน”

- ผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงอย่างน้อย

ร้อยละ 20



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.37 ความสำเร็จของการประเมินประสิทธิภาพในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพของผู้ใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับหนังสือราชการ และเอกสารผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน (ระบบ E-saraban) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 จากระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเข้าถึงในรูปแบบออนไลน์ที่ทันสมัย ลดขั้นตอนการทำงาน สะดวกรวดเร็วและพัฒนาการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 - 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

-ไม่มี-

หลักฐาน

สรุปรายงานผลการดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะจากการประเมินประสิทธิภาพของผู้ใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

อื่น ๆ / หมายเหตุ

-ไม่มี-

สูตรการคำนวณ

-ไม่มี-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ออกแบบประเมินประสิทธิภาพของผู้ใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือผู้ใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบแบบประเมิน
3. รายงานสรุปแบบประเมินและวิเคราะห์ผลพร้อมข้อเสนอแนะ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สรุปรายงานผลการดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะจากการประเมินประสิทธิภาพของผู้ใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.38 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลระบบสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรด้วย e-library

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าใช้ระบบฐานข้อมูล e-library ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบไฟล์ PDF (Portable Document Format) เพื่อการเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ที่ทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

ไม่มี

หลักฐาน

- 1.ออกแบบระบบฐานข้อมูล e-library
- 2.มีฐานข้อมูล e-library
- 3.การให้บริการฐานข้อมูล e-library

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายปี 66

ต.ค.- 65	พ.ย.- 65	ธ.ค.- 65	ม.ค.- 66	ก.พ.- 66	มี.ค.- 66
----------	----------	----------	----------	----------	-----------

ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 65 – 30 มี.ค. 66

รอบที่1 (6 เดือน)

- การออกแบบระบบบริหารจัดการสารสนเทศของห้องสมุดในรูปแบบของฐานข้อมูล (e-library)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เป้าหมายปี 66

เม.ย.- 66	พ.ค.- 66	มิ.ย.- 66	ก.ค.- 66	ส.ค.- 66	ก.ย.- 66
-----------	----------	-----------	----------	----------	----------

ระหว่างวันที่ 1 เม.ย. 66 – 30 ก.ย. 66

รอบที่2 (12 เดือน)

- การนำระบบฐานข้อมูล e-library มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อย 1 ฐาน



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.39 ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR)

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบหมายให้ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีการใช้ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของกรม รวมถึงการประเมินต่างๆ ซึ่งในแต่ละรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ ทางหน่วยงานส่วนกลางจะมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด ตัววัดต่างๆ ส่งมายังศูนย์ข้อมูลฯ เพื่อนำเข้าสู่ระบบ รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลผลงานจากระบบคลังข้อมูล ระบบบริการ PRB e-service และระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้นำมาแสดงในระบบ e-SAR เตรียมพร้อมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 โดยดำเนินการ

- (1) นำเข้าข้อมูลตัวชี้วัด ตัววัด รอบที่ 1 จากเจ้าภาพเข้าสู่ระบบ e-SAR
- (2) ประมวลผลข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลผลการดำเนินงานจากระบบต่างๆ ตามเงื่อนไขตัวชี้วัดแต่ละตัว
- (3) ปรับปรุงระบบ e-SAR ให้แสดงผลการดำเนินงานตามข้อ (2) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินผล

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2566 โดยดำเนินการ

- (1) นำเข้าข้อมูลตัวชี้วัด ตัววัด รอบที่ 2 จากเจ้าภาพเข้าสู่ระบบ e-SAR
- (2) ประมวลผลข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลผลการดำเนินงานจากระบบต่างๆ ตามเงื่อนไขตัวชี้วัดแต่ละตัว
- (3) ปรับปรุงระบบ e-SAR ให้แสดงผลการดำเนินงานตามข้อ (2) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินผล

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

หน้าจอระบบ e-SAR ที่ปรับปรุงซึ่งแสดงข้อมูลผลการดำเนินงานแต่ละตัวชี้วัด

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ปรับปรุงระบบ e-SAR ให้แสดงผลการดำเนินงานรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 ตามข้อ (2) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินผล

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ปรับปรุงระบบ e-SAR ให้แสดงผลการดำเนินงานรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2566 ตามข้อ (2) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินผล



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.40 ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ คือ ระบบการให้บริการผู้ประกอบการซึ่งผู้ประกอบการกิจการและกลุ่มประกอบกิจการให้สามารถยื่นความประสงค์ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอ และแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้ ซึ่งปัจจุบันกระบวนการเรื่องดังกล่าวอยู่ในขั้น LO ผู้ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ต้องเดินทางไปสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น และยังคงต้องยื่นเอกสารคำขอ รวมถึงหลักฐานประกอบการยื่นคำขอในรูปแบบกระดาษ ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับการให้บริการประชาชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริการ ศูนย์ข้อมูลฯ จึงตั้งเป้าหมายพัฒนาระบบให้สามารถยื่นคำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 และแนบหลักฐานประกอบคำขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้แล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 โดยดำเนินการ

- (1) ประชุมหารือกับสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเกี่ยวกับแนวทางความต้องการในการพัฒนาระบบฯ
- (2) ศึกษาข้อมูลความต้องการตามข้อ 1 และวิเคราะห์การเชื่อมโยงข้อมูลในฐานข้อมูลต่าง ๆ
- (3) ออกแบบและพัฒนาระบบ
- (4) ทดสอบระบบร่วมกับสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- (5) เริ่มต้นเปิดใช้งานระบบตั้งแต่ 1 เมษายน 2566 เป็นต้นไป

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

หน้าจอระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดย
วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สามารถพัฒนาระบบระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ แล้วเสร็จและพร้อมเปิดใช้งานระบบตั้งแต่ 1 เมษายน 2566 เป็นต้นไป



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.41 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังคนที่เข้าถึงได้ง่าย ทันสมัย เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการสมัยใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นรัฐบาลดิจิทัลรวมถึงการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรที่สามารถใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน (Data Driven Organization) ดังนั้นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงตั้งเป้าหมายในการพัฒนาระบบรายงาน Dashboard สำหรับแสดงข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดและข้อมูลอื่นๆ ให้แล้วเสร็จภายใน 31 มีนาคม 2566 เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลจากระบบดังกล่าวในการวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 โดยดำเนินการ

- (1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (2) ประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปรูปแบบ Dashboard ที่ตรงตามความต้องการและสามารถนำไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
- (3) ประมวลผล วิเคราะห์และจัดทำโครงสร้างข้อมูล เพื่อเตรียมพร้อมในการจัดทำ Dashboard
- (4) ออกแบบและจัดทำ Dashboard

เงื่อนไข

-

หลักฐาน

หน้าจอ Dashboard สำหรับแสดง
ข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
และข้อมูลอื่นๆ จำนวนไม่น้อยกว่า
10 รายงาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

มีหน้าจอ Dashboard สำหรับแสดงข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดและข้อมูลอื่น ๆ จำนวนไม่น้อยกว่า 10 รายงาน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.42 ความสำเร็จของการพัฒนาขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่งก่อนศาลมีคำพิพากษา)

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

นโยบายของรัฐบาลเน้นให้ภาครัฐนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการเปลี่ยนผ่านหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรดิจิทัล กลุ่มกฎหมายจึงนำขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ที่มีอยู่เดิมมาพัฒนาให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินคดีแพ่งของกรม

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ที่มีอยู่เดิม
2. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันจัดทำผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
3. ปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในภาพรวมให้ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์
4. กำหนดขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ที่มีความสำคัญเพื่อนำมาจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
5. นำผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เงื่อนไข

หลักฐาน

-

1. สรุปความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
2. ผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ก่อนและหลังการปรับปรุง
3. รายงานการประชุมคณะทำงาน
4. ผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ได้ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา)
2. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
3. ปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์

1. สามารถกำหนดขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ที่มีความสำคัญเพื่อนำมาจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
2. จัดทำผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
3. นำผังขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง (ก่อนศาลมีคำพิพากษา) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.43 ระดับความสำเร็จของการยกร่างและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจ ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การยกร่างและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจ ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข : ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจที่จะยกร่างหรือปรับปรุงแก้ไข
- ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่างหรือปรับปรุงแก้ไข
- ขั้นตอนที่ 3 เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ
- ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจ
- ขั้นตอนที่ 5 เสนอให้คณะกรรมการ คณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย หรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนามตามกระบวนการออกกฎหมายต่อไป



หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

รายชื่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจที่ได้รับการยกเว้นหรือปรับปรุงแก้ไข

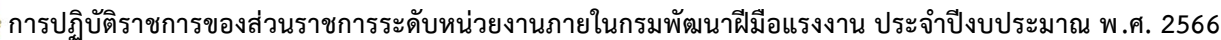
-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ด. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มิ. ค.	รอบที่ 1 (6 เดือน)	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.	รอบที่ 2 (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 66							จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจที่ต้องดำเนินการยกเว้นหรือปรับปรุงแก้ไข							จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจที่ต้องดำเนินการยกเว้นหรือปรับปรุงแก้ไข
	← จำนวน 3 ฉบับ →							← จำนวน 3 ฉบับ →						



Performance Base

1.44 ระดับความสำเร็จของการรวบรวมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การรวบรวมกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายลำดับรองให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้งานต่อผู้ปฏิบัติงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข : ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมกฎหมายในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายลำดับรอง

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงกฎหมายลำดับรองให้เป็นปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการรวบรวมกฎหมาย

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมกฎหมายและกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนที่ 5 นำกฎหมายและกฎหมายลำดับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เผยแพร่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปใช้

หลักฐาน

1. กฎหมายและกฎหมายลำดับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
2. หนังสือแจ้งเวียนเผยแพร่ให้หน่วยงานนำกฎหมายและกฎหมายลำดับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไปใช้งาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

—

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	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)
เป้าหมายปี 66						ดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่ 1 - 3						ดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่ 4 - 5



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.45 ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มตรวจสอบภายใน)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมข้อเสนอแนะ นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ และพัฒนารูปแบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเผยแพร่ส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องทราบ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

1) มีการกำหนดระบบหรือเกณฑ์การรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบประจำปีของหน่วยงาน ตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน

2) มีการจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มี สาระสำคัญครบถ้วน ได้แก่

2.1) ผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบประจำปี และ

2.2) ประเด็นความเสี่ยงและการควบคุมที่มีนัยสำคัญ และ/หรือ

2.3) ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด/การทุจริต/ ความเสียหาย และ/หรือ

2.4) ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการ ตรวจสอบที่กำหนด

หลักฐาน

รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน
ตรวจสอบภายใน พร้อมข้อเสนอแนะ
เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

อื่น ๆ / หมายเหตุ

มีการพัฒนารูปแบบรายงานสรุปผลการ
ปฏิบัติงานให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และ
เผยแพร่ส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้หน่วยรับ
ตรวจและผู้เกี่ยวข้องทราบ

สูตรการคำนวณ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1 เดือน มี.ค. (6 เดือน)

จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง

1. รายงานสรุปประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 1 ของ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รอบที่ 2 เดือน ก.ย. (12 เดือน)

จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง

1. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 2 ของ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 3 ของ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.46 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ (หน่วยรับตรวจ) ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มตรวจสอบภายใน)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยรับตรวจมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและรายงานผลการประเมินความพึงพอใจของหน่วยรับตรวจ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566

เงื่อนไข

การจัดทำแบบการสำรวจความพึงพอใจให้จัดทำใน
รูปแบบออนไลน์ หรือ Google Form

หลักฐาน

รายงานผลการประเมินความพึง
พอใจของหน่วยรับตรวจ

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ
(หน่วยรับตรวจ)

ผลรวมของคะแนนระดับความพึงพอใจ x 100

คะแนนเต็มรวมของระดับความพึงพอใจ

เป้าหมายตามรอบประเมิน (6 เดือน)

รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)

ผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เป้าหมายตามรอบประเมิน (12 เดือน)

รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)

ผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.47 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) โดยจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยพร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดสำหรับบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม
2. ร่วมวิเคราะห์และจัดทำโครงสร้างข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำระบบรายงาน(Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน
3. ประชุมจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน
4. เข้าใช้ระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่ของตนเอง
5. รายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน

เงื่อนไข

ไม่มี

หลักฐาน

ข้อมูลระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบเอกสาร



สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยพร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
- ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.48 ความสำเร็จของการดำเนินการตาม Road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | ☐ AHRDA | ☐ MARA |
| | | ☐ AMA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) เป็นแผนแสดงโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568) โดยรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบหลัก/ผู้รับผิดชอบสนับสนุน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประชุมจัดทำข้อมูลสนับสนุนตัวชี้วัดการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่
2. ประชุมจัดทำแผนดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568
3. ประชุมจัดทำแผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568
4. ประชุมแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
5. ประชุมชี้แจงแผนพัฒนาองค์การฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 และ แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
6. ประชุมติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เงื่อนไข

หลักฐาน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบเอกสาร



สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดทำแผนพัฒนาองค์การ พ.ศ. 2566 – 2568 และแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ 2566

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100



องค์ประกอบ

Performance Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

1.49 ความสำเร็จของการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2566

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จในการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565 โดยวัดการบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
2. จัดทำอนุมัติมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด
3. จัดทำคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ประชุมชี้แจงคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ประชุมติดตามการดำเนินการตามตัวชี้วัด รอบ 6 เดือน
6. ประชุมติดตามการดำเนินการตามตัวชี้วัด รอบ 9 เดือน

เงื่อนไข

-ไม่มี-

หลักฐาน

เอกสารแสดงการดำเนินงาน 10 ตัวชี้วัด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ประชุมชี้แจงคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับทุกหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ผลการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไม่น้อยกว่า 5 ตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

Potential Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ คือ การที่หน่วยงานมีส่วนร่วมจัดทำแผน ร่วมระดมสมองกำหนดรายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ และร่วมเป็นเจ้าภาพกิจกรรม ตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่

แผนพัฒนาองค์การ คือ แผนแสดงโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568) โดยรายละเอียดของแผนพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบหลัก/ผู้รับผิดชอบสนับสนุน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการประชุม/การสัมมนา/การระดมสมอง ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
2. หน่วยงานดำเนินการให้ข้อมูล/ชี้แจง/ทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
3. หน่วยงานร่วมดำเนินการ ร่วมเป็นเจ้าภาพกิจกรรมตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่

เงื่อนไข

-ไม่มี-

หลักฐาน

1. การยืนยันบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม
2. เอกสารแสดงการดำเนินการให้ข้อมูล/ชี้แจง/ทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน
3. รายงานการประชุมหรือเอกสารการมอบหมายหน่วยงานเป็นเจ้าภาพกิจกรรม
4. เอกสารแสดงผลการดำเนินการกิจกรรมตามแผนพัฒนาองค์การ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการ
แผนพัฒนาองค์การ จำนวนไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- กิจกรรมตามแผนพัฒนาองค์การที่หน่วยงานร่วมดำเนินการ
แล้วเสร็จทุกกิจกรรม



องค์ประกอบ

Potential Base

หน่วยงานกำกับตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 0303

ชื่อตัวชี้วัด

2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
 - ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพข.
 - ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 คือ การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดมาประเมินองค์การด้วยตัวเอง โดยใช้เครื่องมือประเมินสถานะเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และนำผลการประเมินองค์การ มาจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปี เพื่อปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
- การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 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

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน
2. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0
3. จัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงาน ภายใต้กรอบการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 โดยเลือกด้านใดด้านหนึ่งใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กรที่มีความยั่งยืน 2) ด้านการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ 3) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบข้อมูลและสารสนเทศ
4. จัดทำการพัฒนานวัตกรรม 1 ผลงาน (ผลงานเก่านำมาต่อยอด/ผลงานใหม่)
5. รายงานผลตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0

เงื่อนไข

หลักฐาน

- รอบที่ 1 แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0
- รอบที่ 2 รายงานผลการพัฒนานวัตกรรม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบเอกสาร



สูตรการคำนวณ

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนกิจกรรม} \\ \text{ตามแผนฯ ที่} \\ \text{ดำเนินการได้แล้วเสร็จ} \\ \text{ตามรอบการประเมิน} \end{array} = \frac{\text{จำนวนกิจกรรมตามแผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามรอบการประเมิน}}{\text{จำนวนกิจกรรมทั้งหมดตามแผนฯ ที่ต้องดำเนินการในรอบการประเมิน}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ของหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- การพัฒนานวัตกรรม 1 ผลงาน
- ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ร้อยละ 100 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ

ภาคผนวก

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. 2565 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
	ทั่วประเทศ	16,995
01-01	สมุทรปราการ	1,403
01-02	ฉะเชิงเทรา	374
02-03	สุพรรณบุรี	47
02-04	ชัยนาท	22
02-05	สิงห์บุรี	22
02-06	อุทัยธานี	9
03-07	ชลบุรี	1,172
03-08	ปราจีนบุรี	189
03-09	สระแก้ว	17
04-10	ราชบุรี	131
04-11	กาญจนบุรี	87
04-12	ประจวบคีรีขันธ์	58
04-13	เพชรบุรี	68
05-14	นครราชสีมา	279
05-15	ชัยภูมิ	18
05-16	บุรีรัมย์	43
05-17	สุรินทร์	39
06-18	ขอนแก่น	138
06-19	กาฬสินธุ์	24
06-20	มหาสารคาม	20
06-21	มุกดาหาร	19
06-22	หนองบัวลำภู	11
07-23	อุบลราชธานี	65
07-24	ยโสธร	7
07-25	ร้อยเอ็ด	35
07-26	ศรีสะเกษ	25
07-27	อำนาจเจริญ	3
08-28	นครสวรรค์	74
08-29	กำแพงเพชร	28
08-30	ตาก	49
08-31	พิจิตร	15
09-32	พิษณุโลก	51
09-33	สุโขทัย	15
09-34	อุตรดิตถ์	17
09-35	เพชรบูรณ์	22
09-36	เลย	13
10-37	ลำปาง	71
10-38	ลำพูน	90

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
10-39	แพร่	14
11-40	สุราษฎร์ธานี	175
11-41	ชุมพร	37
11-42	ระนอง	20
12-43	สงขลา	238
12-44	สตูล	13
13-45	กรุงเทพมหานคร	6,399
14-46	ปทุมธานี	770
14-47	นครนายก	24
14-48	นนทบุรี	517
15-49	พระนครศรีอยุธยา	478
15-50	ลพบุรี	48
15-51	สระบุรี	245
15-52	อ่างทอง	14
16-53	นครปฐม	532
16-54	สมุทรสงคราม	29
16-55	สมุทรสาคร	748
17-56	ระยอง	708
17-57	จันทบุรี	32
17-58	ตราด	22
18-59	อุดรธานี	68
18-60	นครพนม	4
18-61	บึงกาฬ	5
18-62	สกลนคร	18
18-63	หนองคาย	19
19-64	เชียงใหม่	294
19-65	แม่ฮ่องสอน	0
20-66	เชียงราย	68
20-67	น่าน	4
20-68	พะเยา	9
21-69	ภูเก็ต	319
21-70	กระบี่	78
21-71	พังงา	43
22-72	นครศรีธรรมราช	82
22-73	ตรัง	66
22-74	พัทลุง	9
23-75	ปัตตานี	26
24-76	ยะลา	37
25-77	นราธิวาส	13

หมายเหตุ : 1. ค่าเป้าหมาย เท่ากับ ข้อมูลผู้ประกอบการที่แสดงในระบบดังนี้ 1. มีสถานะขึ้นทะเบียน 2. ยังดำเนินการ 3. สถานะความเห็นชอบ "อนุมัติ"

2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตรวจสอบค่าเป้าหมายข้อ 1 เรียบร้อยแล้ว

แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. 2566

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2566

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกอาชีพเสริม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

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

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม □-□□□□-□□□□□-□□-□

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.6)

1.4 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว | ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา | ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 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. อปพืชและไฮโดร | ☐ 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 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 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. ออปติคและไซโล | ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร |
| ☐ 16. โครงสร้างโลหะ | ☐ 17. สิ่งพิมพ์ | ☐ 18. อาหารสัตว์ |
| ☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต | ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย | |
| ☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค | ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ | ☐ 23. พืชพันธุ์ |
| ☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า | ☐ 25. แปรรูปอาหาร | ☐ 26. แพทย์ครบวงจร |
| ☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ | ☐ 28. ดิจิทัล | ☐ 29. อื่นๆ ระบุ..... |

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรมท่านสามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือชีวิตประจำวันได้หรือไม่

- ☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้ ☐ 3. ไม่แน่ใจ

2.2 การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

- ☐ 1. คุ้มค่า ☐ 2. ไม่คุ้มค่า

2.3 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมไประดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

ผลภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	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.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการ ประกอบอาชีพ										
6.สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กับผู้อื่นได้										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2566

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

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

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม □-□□□□-□□□□□-□□-□

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.6)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว | ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา | ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 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. อปพืชและไฮโดร | ☐ 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 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 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. อปพืชและไฮโล | ☐ 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

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านประกอบอาชีพตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาหรือไม่

- ☐ 1. ตรง ☐ 2. ไม่ตรง

2.2 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านคิดว่าจะสามารถนำทักษะความรู้ไปประกอบอาชีพหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

- ☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้

2.3 การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

- ☐ 1. คุ้มค่า ☐ 2. ไม่คุ้มค่า

2.4 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

ผลภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	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.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการ ทำงาน										
7.ให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้										
8.โอกาสมีนงานทำ										
9.ทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าที่มีอยู่เดิม										
10. แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2566

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกยกระดับฝีมือ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

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

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม □-□□□□-□□□□□-□□-□

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.6)

1.4 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว | ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา | ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 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. ออปติคและไฮโล | ☐ 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 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
- ☐ 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. อปพืชและไฮโล | ☐ 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

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านปฏิบัติงานตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรมหรือไม่

- ☐ 1. ตรง ☐ 2. ไม่ตรง

2.2 หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน นายจ้าง/เจ้าของบริษัท มอบหมายภาระงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

- ☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

2.3 หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นค่าจ้างหรือไม่

- ☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้

2.4 การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

- ☐ 1. คุ้มค่า ☐ 2. ไม่คุ้มค่า

2.5 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

ผลภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	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.สร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานต่อไป										

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบฟอร์มความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 (รอบ 6 เดือน)

แบบรายงานตัวชี้วัดที่ 1.15 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 (รอบ 6 เดือน)

[illegible]

(.....)

ผู้อำนวยการ.....

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้
และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

แบบรายงานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัด 1.17 : ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านทาง Facebook ด้วยวิธีการกดแชร์ข้อมูลจากเพจกรม

ชื่อหน่วยงาน.....

เดือน.....พ.ศ.....	หลักฐานอ้างอิง
ครั้งที่ 1(ชื่อรายการ)..... วัน/เดือน/ปีที่เผยแพร่ รายละเอียดรายการ..... ลิงค์การแชร์ข้อมูลข่าว และ ทำในรูปแบบ QR Code	(ใส่ภาพหน้าจอข่าวที่เผยแพร่)

ผู้รายงาน ตำแหน่ง เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ.....

หมายเหตุ : ภาพประกอบการรายงาน มีขนาดที่สามารถอ่านรายละเอียดได้ พร้อมแนบลิงค์การแชร์ข้อมูล และสร้างคิวอาร์โค้ดลิงค์ที่แชร์ข้อมูล

แบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร
สู่ระบบราชการ 4.0

ตัวอย่าง



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การของ.....(ชื่อหน่วยงาน).....เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ประกอบด้วย

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| (๑) | ประธานคณะกรรมการ |
| (๒) | รองประธานคณะกรรมการ |
| (๓) | คณะกรรมการ |
| (๔) | คณะกรรมการ |
| (๕) | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ประชุม ชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) พัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ และยกระดับหน่วยงาน โดยการสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

(๔) พัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานและขับเคลื่อนหน่วยงานเพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐

(๕) พัฒนาหน่วยงานรองรับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแนวทางที่กรมกำหนด

(๖) บริหารจัดการข้อมูลของหน่วยงานให้มีธรรมาภิบาล รองรับการบูรณาการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยสอดคล้องกับแนวทางของกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(.....)

ผู้อำนวยการ.....

แบบฟอร์ม แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐

ด้านการนำองค์กรที่มีความยั่งยืน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอน ที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

ด้านการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอน ที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบข้อมูลและสารสนเทศ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอน ที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

แบบฟอร์ม รายงานแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐

หน่วยงาน :

- ด้าน :
- ☐ การนำองค์กรที่มีความยั่งยืน
 - ☐ การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
 - ☐ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบข้อมูลและสารสนเทศ

ประเด็น :

ผู้ประสานงาน : โทรศัพท์ :

ที่	โครงการ/กิจกรรม ขั้นตอน	กลุ่มงาน/ฝ่าย	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง (รายงานรอบ ๑๒ เดือน)	ปัญหาอุปสรรค
						(โปรดชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอน การดำเนินงาน ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง พร้อมยกตัวอย่างข้อมูลที่เกี่ยวข้อง)	

แบบฟอร์มการรายงานการพัฒนานวัตกรรม

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

หน่วยงาน.....ผู้ดำเนินการ.....โทร.....

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – วันที่ 30 กันยายน 2566

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

☐

ด้านการบริการ

☐

ด้านการบูรณาการ

☐

ด้านการบริหารจัดการหน่วยงานภายใน

1. การวิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหาที่จะ
นำไปสู่การจัดทำต้นแบบ (Prototype)
นวัตกรรม

4. การปฏิบัติจริง

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุความเป็นมา
- ระบุความสำคัญของปัญหา
- ระบุความต้องการ

- อธิบายเพิ่มเติม
- ระบุขั้นตอน/วิธีการดำเนินการนำนวัตกรรมไปใช้
- ระบุสถานที่ทดลอง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ช่วงเวลา

2. แนวทางในการแก้ไขการพัฒนา Prototype
นวัตกรรม

4. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็น
รูปธรรม

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการนำปัญหามาแก้ไขในการพัฒนาต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุผลลัพธ์ที่ได้ในเชิงปริมาณ/คุณภาพ
- ระบุข้อมูลก่อนและหลังการปรับปรุง
- ระบุผลการประเมินความพึงพอใจ

3. การทดลองนำ Prototype ไปปฏิบัติ

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการทดลองใช้ Prototype โดยระบุที่ดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลองของวันที่ทดลอง เป็นต้น
- หากพบว่า Prototype ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่ตั้งสมมุติฐานได้จริง สามารถอธิบายการกลับเข้าสู่กระบวนการทบทวนวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง เพื่อให้เกิด

รูปภาพประกอบ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐

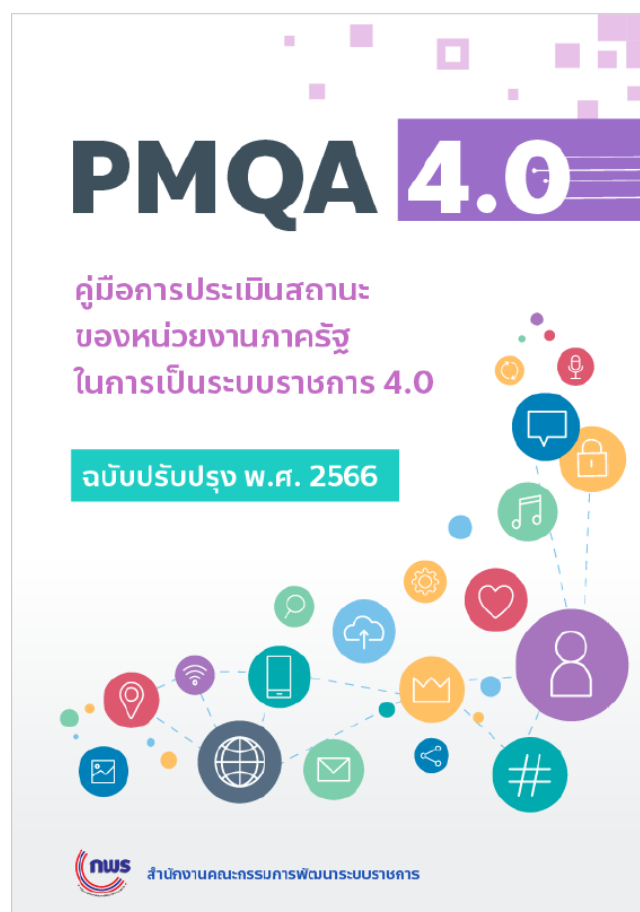
โดยใช้คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และเลือกประเด็นที่จะกำหนดกิจกรรมในแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดาวโหลดได้ที่ <https://bit.ly/3gvM4zh>

2566 2565 2564 2563 2562 2561

ระบบรับสมัครรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2566 **NEW**

ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครและหลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2566 วันอังคารที่ 15 พฤศจิกายน 2565 ณ โรงแรม The Berkeley Hotel Pratunam ห้องประชุม Mayfair Ballroom A-B ชั้น 11 และผ่านระบบออนไลน์ **NEW**

- เอกสารประกอบการประชุม
 - หลักเกณฑ์รางวัลบริการภาครัฐ ประจำปี 2566
 - หลักเกณฑ์รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี 2566
 - หลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี 2566
 -  คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0
- บันทึกวิดีโอประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครและหลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2566
 - ประชุมชี้แจง
 - คลินิกรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2566



คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นายประทีป ทรงลำยอง	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวไพลิน จินตามณีพร	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

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

ผู้จัดทำ

นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
นางสาวนุชจรินทร์ สายรัตทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวบุญสุข พุ่มไม้แก้ว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวอรุณี แสนแอ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวสุนิษา กฐินเทศ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวสุภารัตน์ วรรณสุทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายกำเิง นาดอน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาววันเพ็ญ อธิมี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ว่าที่ รต.ภาณุพงศ์ โนว์ฉน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน