



คู่มือ

การประเมินการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มไลน์ KPI DSD



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2566

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ที่จะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

16 พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย	1
- หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ	2
- กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4
- ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	7
- กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	8
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	9
- กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	46
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	49
 ภาคผนวก	
- เอกสารประกอบตัวชี้วัด 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	109
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 1.2 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน	112
- เอกสารประกอบตัวชี้วัด 1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และตัวชี้วัด 1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน	114
- เอกสารประกอบตัวชี้วัด 1.11 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย	116
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.1 ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม	118
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 (หน่วยงานส่วนกลาง)	121

ระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัด

KPIs ระดับกรม

- แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
- ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

K

P

I

S

KPIs ระดับหน่วยงานภายใน

- ข้อสั่งการ/นโยบายและแผนกรม
- ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs)
- ตัวชี้วัดระดับกรม
- ตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)
- แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0

KPIs ระดับบุคคล

- ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ

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 3/2566 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2566 ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีหลักการแนวคิด คือ 1) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดโครงสร้าง 10 ตัวชี้วัด 2) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs) 3) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรม 4) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) 5) ลดความซ้ำซ้อนในการวัดผลในตัวชี้วัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานที่ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจรายละเอียดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

2.2 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ

2.3 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรายงานผลและจัดเตรียมเอกสารหลักฐานของตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ได้อย่างถูกต้อง



กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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 สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ และสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 2

หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานสนับสนุนรองซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านนโยบาย การตรวจสอบการกำกับดูแล การอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เช่น รายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2567 – 15 สิงหาคม 2567)

ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) รายงานการประชุม แผนการดำเนินงานและภาพถ่าย 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 2566 – 31 มีนาคม 2567) โดยทุกหน่วยงาน บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 1 – 5 เมษายน 2567 โดยระบบจะปิดในวันที่ 5 เมษายน 2567 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 15 สิงหาคม 2567) โดยทุกหน่วยงาน บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ภายในระหว่างวันที่ 16 – 21 สิงหาคม 2567 โดยระบบจะปิดในวันที่ 21 สิงหาคม 2567 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.3 การบันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะตัดยอดผลการปฏิบัติราชการที่รายงานผลเข้ามาในระบบ Datacenter รอบที่ 1 วันที่ 31 มีนาคม 2567 เวลา 16.30 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 1 เมษายน 2567) เวลา 10.00 น. และรอบที่ 2 วันที่ 15 สิงหาคม 2567 เวลา 16.30 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 16 สิงหาคม 2567) เวลา 10.00 น.

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าภาพตัวชี้วัดจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากรายงานผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) และตรวจสอบผลการประเมิน รอบที่ 1 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 10 เมษายน 2567 รอบที่ 2 ภายในระหว่างวันที่ 16 – 27 สิงหาคม 2567 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

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

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. 2567**

วัน - เดือน - ปี	กิจกรรม
6 ต.ค. 2566	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
14 พ.ย. 2566	การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1 ธ.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนำข้อมูลตัวชี้วัดลงในระบบ e - SAR
4 มี.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2567 (1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 18 – 22 มีนาคม 2567
1 – 5 เม.ย. 2567	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 1/2567 (1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67)
1 - 10 เม.ย. 2567	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
11 – 12 เม.ย. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป
1 ส.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2/2567 (1 เม.ย. – 15 ส.ค. 67) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 5 – 9 สิงหาคม 2567
16 - 21 ส.ค. 2567	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย. – 15 ส.ค. 67)
16 - 27 ส.ค. 2567	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
28 - 30 ส.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

*คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค

**คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้ หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมินหน่วยงานภายในกรม*

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



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

จำนวน 18 ตัวชี้วัด

1. Performance Base

- 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.2 ร้อยละประสิทธิผลการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน
- 1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน
- 1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.7 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 1.8 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)
 - 1.8.1 ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)
 - 1.8.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)
- 1.9 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 1.10 ความสำเร็จของการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
- 1.11 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.12 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 1.13 ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 1.14 ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ
- 1.15 ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนทรัพย์สินเพื่อการบริหารจัดการครุภัณฑ์
- 1.16 ความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ
- 1.17 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะ (Gig Worker) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ)

2. Potential Base

- 2.1 ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2245 7065

ผู้รับผิดชอบ

1. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนพะจันทร์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางสาวปิยรัตน์ กาฬศิโรจน์
4. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (เฉพาะ DISDA)
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
 - ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช. ☒ Wellness
 - ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567 ที่ได้รับเป้าหมายในการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกข้อมูลแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้ตรงกับเป้าหมายโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย เป้าหมาย (คน) และหลักสูตรการฝึกอบรม ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน หลังจากได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำแนกรายโครงการและกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับหน่วยงานนำร่อง Sandbox ให้บันทึกข้อมูลเป็นรายไตรมาส
2. บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการ จำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ) ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. บันทึกผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใน 15 วัน (วันทำการ) นับจากดำเนินการกิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น (ยกเว้น โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training))

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 2566 - 31 มีนาคม 2567 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 60 ตามเป้าหมายรอบ 8 เดือน (ยกเว้น โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training))

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 - 15 สิงหาคม 2567 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน



สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ}}{\text{เป้าหมายการดำเนินการที่ได้รับในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม (ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ) }} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

อัตโนมัติ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 60 (เทียบกับเป้าหมายรอบ 8 เดือน)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 (เทียบกับเป้าหมายรอบ 12 เดือน)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.2 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2245 7065

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวจันทร์ทิพย์ ขุนพะจันทร์
- นางสาวเพ็ญ อันทอง
- นางสาวปิยรัตน์ กาฬศิโรจน์
- นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | | |
|--|--|---|--|
| ☒ ส่วนกลาง (เฉพาะ DISDA) | | | |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☒ สพข | ☒ Wellness |
| ☒ AHRDA | ☒ MARA | ☒ AMA | |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ทั้งนี้ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน สามารถปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มุ่งมองเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน และโอกาสในการเพิ่มรายได้หรือลดรายจ่าย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – 15 สิงหาคม 2567

เงื่อนไข

- เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบันทึก ลงในระบบผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เท่านั้น
- ติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 50 (ยกเว้นโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training))

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\text{ประสิทธิภาพหลังฝึกอบรม} - \text{ประสิทธิภาพก่อนฝึกอบรม}}{5} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

อัตโนมัติ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล(<http://datacenter.dsd.go.th>)
- ร้อยละการตอบแบบติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล(<http://datacenter.dsd.go.th>)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล(<http://datacenter.dsd.go.th>)
- ร้อยละการตอบแบบติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล(<http://datacenter.dsd.go.th>)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนหะจันทร์
 - นางสาวเพียว อินทอง
 - นางสาวชนิษฐา โออิ้ว
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 7065

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ มีค่าผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.5

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ประมวลผลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรอกผ่าน ระบบออนไลน์ (Google form)

เงื่อนไข

- เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
- ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100
- ค่าผลผลิตภาพแรงงานเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมของทุกหน่วยงานทั่วประเทศ

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ผลผลิตภาพแรงงาน = GDP ณ ราคาคงที่ ÷ จำนวนแรงงาน

หมายเหตุ : GDP ณ ราคาคงที่ หมายถึง รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมหารด้วย “เงินเฟ้อ” (ดัชนีราคาผู้บริโภคหรือ CPI)

จำนวนแรงงาน หมายถึง จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผล

นำมาคำนวณตามสูตรทางเศรษฐศาสตร์

= (เงินเดือนเฉลี่ยของหน่วยงาน X 12) ÷ {1 + (อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100)}

กรอกตัวเลข

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

การติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล

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

การติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล

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

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 (ยกเว้นโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน (15 สิงหาคม 2567)

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 (ยกเว้นโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองแผนงาน
และสารสนเทศ

1. นางสาวนวลักษณ์ แสงสีดา
2. นางสาวอารีย์ ชูผึ้ง
3. 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. ความสำเร็จของการบันทึกและรายงานข้อมูลการพัฒนากำลังคนในระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคน
3. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การดำเนินการจัดประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
 - 1.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – 15 มีนาคม 2567 : สพร. และ สนพ. จัดประชุมและจัดทำรายงานการประชุม
กพร.ปจ. เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 1.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน - 9 สิงหาคม 2567 : สพร. และ สนพ. จัดประชุมและจัดทำรายงานการประชุม กพร.ปจ.
เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคน
 - 2.1 จัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับหน่วยที่ดำเนินการฝึก ในการบันทึกข้อมูลตามระบบฐานข้อมูลการ
พัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 ครั้ง
 - 2.2 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567
 - 1) กพร.ปจ. พิจารณาทบทวนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
 - 2) กพร.ปจ. บันทึกแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และผลการพัฒนากำลังคนระดับ
จังหวัดรอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567) ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด
 - 3) สพร. และ สนพ. ตรวจสอบและยืนยันข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด
 - 2.3 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 9 สิงหาคม 2567
 - 1) กพร.ปจ. บันทึกผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน ในระบบ
ฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด
 - 2) สพร. และ สนพ. ตรวจสอบและยืนยันข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด



เงื่อนไข

- 1) รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2567
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 9 สิงหาคม 2567
- 2) การจัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับหน่วยที่ดำเนินการฝึก ในการบันทึกข้อมูลตามระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 ครั้ง
- 3) รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2567 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2567
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 9 สิงหาคม 2567
- 4) กรณีหน่วยงานไม่สามารถจัดประชุม กพร.ปจ. ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด จะต้องมียกข้อชี้แจงเหตุผลให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 4 ข้อ
จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1 ตุลาคม 2566 – 15 มีนาคม 2567 (6 เดือน)

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2567
2. จัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับหน่วยที่ดำเนินการฝึก ในการบันทึกข้อมูลตามระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 ครั้ง
3. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2567 ในรอบ 6 เดือน

หลักฐาน

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง
2. รายงานการจัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับหน่วยที่ดำเนินการฝึก ในการบันทึกข้อมูลตามระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 ครั้ง
3. รายงานแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และลงนามรับรองข้อมูล โดย ผอ. สพร. / ผอ.สนพ.
- 4) หนังสือชี้แจงเหตุผลให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ กรณีหน่วยงานไม่สามารถจัดประชุม กพร.ปจ. ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รอบที่ 2 เมษายน – 9 สิงหาคม 2567 (12 เดือน)

1. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2567
2. จัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับหน่วยที่ดำเนินการฝึก ในการบันทึกข้อมูลตามระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 ครั้ง
3. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2567 ในรอบ 12 เดือน



เอกสารและช่องทางการรายงาน

การรายงานผลในระบบ e - Saraban

1. ความสำเร็จของการจัดประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
 - 1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดประชุมและรายงานการประชุม กพร.ปจ. พร้อมหนังสือแจ้งให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ
 - 1) ไตรมาสที่ 1 - 2 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2567
 - 2) ไตรมาสที่ 3 - 4 ภายในวันที่ 9 สิงหาคม 2567
 - 1.2 แนบไฟล์รายงานการประชุม พร้อมหนังสือนำส่งในระบบ e - Saraban

การรายงานผลในระบบ e - SAR

- แนบคิวอาร์ตารางสรุปผลการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ครั้งที่/2567 รายจังหวัด (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด)

การรายงานผลในไลน์กลุ่มเลขานุการ กพร.ปจ. (ในช่องโหนด)

1. รายงานผลการจัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับหน่วยที่ดำเนินการฝึก ในการบันทึกข้อมูลตามระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 ครั้ง
 - 1) รูปแบบการรายงาน ดังนี้
วัน เดือน ปี /สพร./สนพ. จัดประชุมชี้แจงการสร้างความรู้ฯ ให้แก่หน่วยที่ดำเนินการฝึก ได้แก่...
(แนบภาพถ่าย จำนวน 3 ภาพ)



รหัสคิวอาร์ สำหรับดาวน์โหลด
แบบฟอร์มสรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ.



รหัสคิวอาร์กลุ่มเลขานุการฯ
สำหรับรายงานผลการประชุมชี้แจง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 9420

ผู้รับผิดชอบ

1. นางสาวสุนทรี ชัยพิชิต
2. นายอภิเดช ไชยคง
3. นางสาวจิราวรรณ สุขเวช
4. นางสาวช่อทิพย์ กองสุทธิ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต่างจังหวัด) กับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการแข่งขันฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
2. บันทึกแผนความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต่างจังหวัดกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. บันทึกผลการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานลงในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

นับเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถในระบบคลังข้อมูล Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 - 15 สิงหาคม 2567

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกจำนวนแห่ง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุน วิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุน วิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 9420

ผู้รับผิดชอบ

1. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนพะจันทร์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพิ่มขึ้น
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.5

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ประมวลผลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรอกผ่าน ระบบออนไลน์ (Google form)

เงื่อนไข

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
2. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100
3. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมของทุกหน่วยงานทั่วประเทศ

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของ
รายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น = $\frac{\text{รายได้เฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 67} - \text{รายได้เฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 65}}{\text{รายได้เฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 65}}$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลข

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.5 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 (ยกเว้นโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- 1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 (ยกเว้นโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.7 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองบริหาร
การคลัง (กค.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2248 3386

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น
- นางสาววนิดา คงภู

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2567 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 15 สิงหาคม 2567

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 2

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนสิงหาคม – กันยายน 2566 (ไม่นำมาคำนวณตัวชี้วัด)

หลักฐาน

การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

รอบที่ 2 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2567)

สูตรการคำนวณ

รอบที่ 1 มี.ค.(6 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ไปพลางก่อน}}$
สำหรับไตรมาส 1-3 (ต.ค.66-พ.ค.67) ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบที่ 2 ก.ย.(12 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 (ทั้งปี)}}$



เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เดือนตุลาคม 2566 – เดือนมีนาคม 2567 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เดือนตุลาคม 2566 – 15 สิงหาคม 2567 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และสิ้นปีงบประมาณ ขอให้เบิกจ่ายให้ได้อย่างน้อย ร้อยละ 100



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.8 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองพัฒนามาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2246 1931

ผู้รับผิดชอบ

- นายวิระ ชิตชลธาร
ผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ
- นางสาววรัท สุวิสุทธิเกษม
น.ว.ชำนาญการพิเศษ
- นางสาวศิริพร นวกังสดาล
น.ว.ชำนาญการ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการ ดังนี้
ตัวชี้วัด 1.8.1 โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (จำนวน 129 สาขา)
ตัวชี้วัด 1.8.2 โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา) ตอบแบบสำรวจค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.8.1 และ 1.8.2

เงื่อนไข

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.8.1 และ 1.8.2

สูตรการคำนวณ

	ตัวชี้วัด 1.8.1	ตัวชี้วัด 1.8.2	ผลการประเมิน ตัวชี้วัด 1.8
ผลการประเมิน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน
	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน

หลักฐาน

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.8.1 และ 1.8.2

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.8.1 และ 1.8.2

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.8.1 และ 1.8.2

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.8.1 และ 1.8.2



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.8.1 ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองพัฒนามาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2246 1931

ผู้รับผิดชอบ

1. นายวิระ ชิตชลธาร
ผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ
2. นางสาวรพี สุวิสุทธิเกษม
นว.ชำนาญการพิเศษ
3. นางสาวศิริพร นวกังสาด
นว.ชำนาญการ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (จำนวน 129 สาขา)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบ (มาตรา 33) ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การจ้างงาน (มาตรา 39) ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
2. สพร./สนพ. รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการส่งให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบข้อมูลสถานะการจ้างงาน
3. สพร./สนพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นละไม่น้อยกว่า 10 คน
4. สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบฯ สามารถแยกดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง
5. สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ
6. สพร./สนพ. ดำเนินการทอแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
7. สพร./สนพ. รวบรวมรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ ส่งให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบข้อมูลสถานะการจ้างงาน หลังจากผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่น้อยกว่า 60 วัน
8. สพร./สนพ. ทอแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ (มาตรา 33)
9. สพร./สนพ. สรุปรายงานผลมายัง กมฐ.

เงื่อนไข

- การฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567
- หลังจากทดสอบฯ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 60 วัน ให้ส่งรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบ จากนั้น ให้ทอแบบสำรวจเฉพาะผู้ผ่านการทดสอบฯ ที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ
- “จำนวนผู้ผ่านการทดสอบฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ต้องทำงานตรงในสาขาที่ทดสอบฯ ทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่ง
- สรุปรายงานผลมายัง กมฐ. ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2567



สูตรการคำนวณ รอบประเมิน 6 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}}{100} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม}}{\text{จำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}} \times 100$$

สูตรการคำนวณ รอบการประเมิน 12 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{100} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบฯ}} \times 100$$

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

- 1) รายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)
- 2) เอกสารการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครเข้าร่วมโครงการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

รอบประเมิน 12 เดือน

- 1) ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ และสถานะการจ้างงานที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบ
- 2) ผลการตอบแบบสำรวจค่าจ้างฯ ทั้งนี้ แบบฟอร์มตามที่ กมฐ. กำหนด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

แนบไฟล์เอกสารการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครเข้าร่วมโครงการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

รอบประเมิน 12 เดือน

แนบไฟล์เอกสารการตรวจสอบข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ และสถานะการจ้างงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 87.03





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.8.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองพัฒนามาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2246 1931

ผู้รับผิดชอบ

1. นายวิระ ชิตชลธาร
ผู้อำนวยการกลุ่มงานฯ
2. นางสาววรัท สุวิสุทธิเกษม
นว.ชำนาญการพิเศษ
3. นางสาวศิริพร นวกังสดาล
นว.ชำนาญการ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
2. สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ
4. สพร./สนพ. ดำเนินการทอแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
5. สพร./สนพ. ทอแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
6. สพร./สนพ. สรุปรายงานผลมายัง กมฐ.
7. กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามประเมินผลโครงการ

เงื่อนไข

- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
- ให้ดำเนินการทอแบบสำรวจผู้ผ่านการทดสอบฯ เฉพาะในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)
- หลังจากทีทดสอบฯ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 30 วัน
- สรุปรายงานผลมายัง กมฐ. ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2567

สูตรการคำนวณ รอบการประเมิน 6 เดือน

$$\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด}} \times 100$$



สูตรการคำนวณ รอบการประเมิน 12 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)}}{\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้าง}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)}}} \times 100$$

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

- 1) รายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

รอบประเมิน 12 เดือน

- 1) ผลการตอบแบบสำรวจค่าจ้างฯ ทั้งนี้ แบบฟอร์มตามที่ กมฐ. กำหนด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

-

รอบประเมิน 12 เดือน

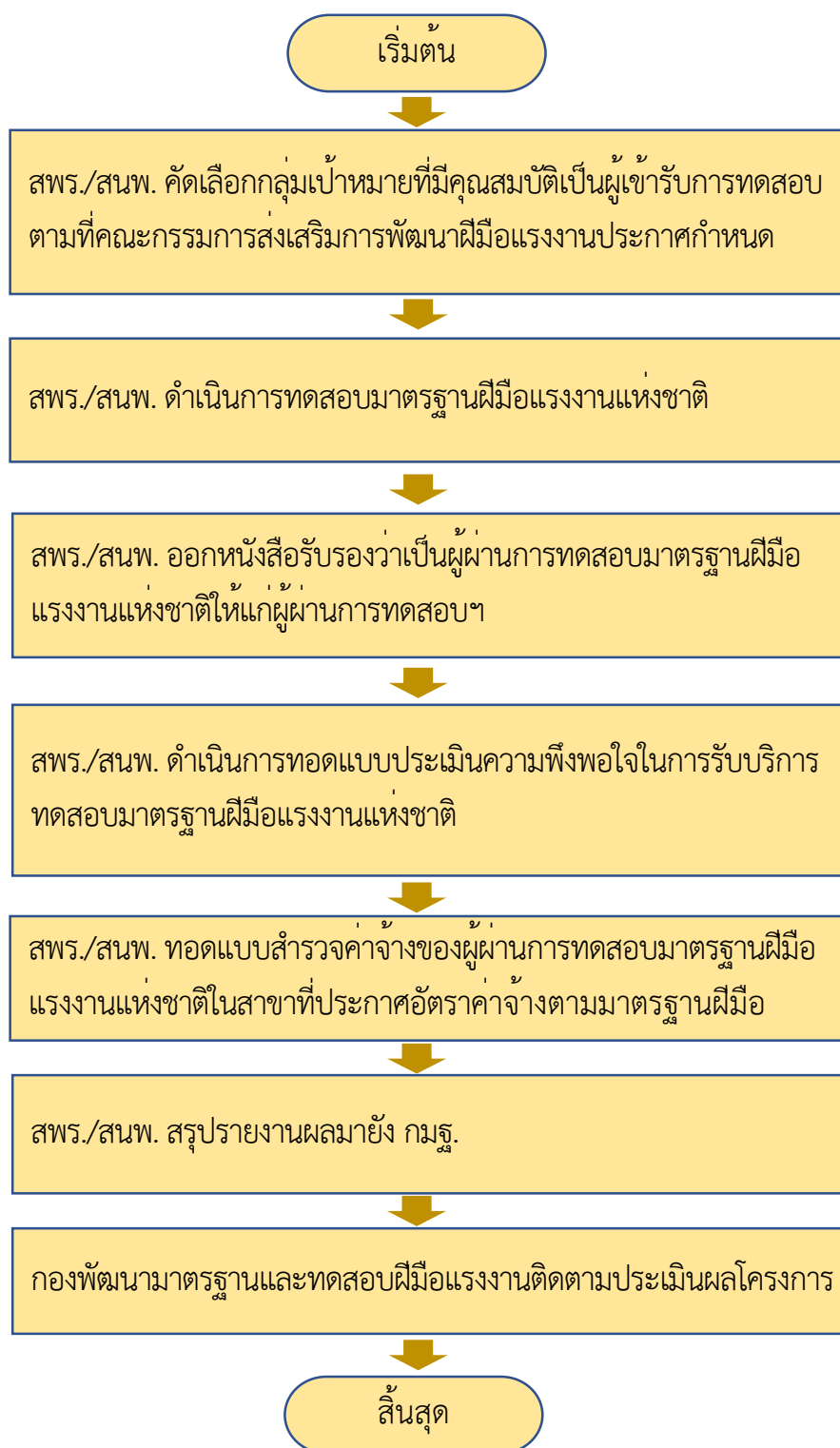
-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา) เทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา) เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.9 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองพัฒนามาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2246 1931

ผู้รับผิดชอบ

1. นายวิระ ชิตชลธาร
2. นางสาววรัท สุวิสุทธิเกษม
3. นางสาวศิริพร นวกังสดาล

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานพิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ. ประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรอาชีพ สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อเชิญชวนให้ยื่นขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
2. สพร./สนพ. ประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเชิญชวนให้ยื่นขออนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
3. ดำเนินการพิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 แห่ง/สาขา/ระดับ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ

เงื่อนไข

การดำเนินงานพิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินี้เฉพาะสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (จำนวน 129 สาขา)

สูตรการคำนวณ

จำนวนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (มฐ. 2)
ในสาขาที่ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร



หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

- 1) รายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล
(<http://datacenter.dsd.go.th>)
- 2) ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน (แบบ มฐ.2)

รอบประเมิน 12 เดือน

- 1) รายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล
(<http://datacenter.dsd.go.th>)
- 2) ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน (แบบ มฐ.2)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร และกรอกตัวเลขร้อยละ

รอบประเมิน 12 เดือน

แนบไฟล์เอกสาร และกรอกตัวเลขร้อยละ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 แห่ง/สาขา/ระดับ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 แห่ง/สาขา/ระดับ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Potential Base

1.10 ความสำเร็จของการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและ
ทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ./กฐ)
เบอร์โทรศัพท์
0 2245 1822

1. นายโกญจนาท ใจยะ
2. นางสาวฉันทชา วงศ์มณี

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการส่งเสริมและให้บริการแก่ผู้ยื่นคำขอ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ และกลุ่มประกอบกิจการ ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 และสามารถยื่นความประสงค์ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอ และแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567 คณะทำงานของ สพร.สนพ.จัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ประกอบด้วย 1) หน้าปก 2) สารบัญ 3) รายชื่อคณะทำงานที่ร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) คำจำกัดความของมาตรฐานฝีมือแรงงาน 5) คำจำกัดความของสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 6) การกำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงาน 7) คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 8) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 9) หลักเกณฑ์ที่จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 10) ข้อกำหนดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 11) ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 12) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความรู้ พร้อมเฉลย และ 13) รายการอื่น ๆ คือ (13.1) ตารางวิเคราะห์งานหลัก งานย่อย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (13.2) การวิเคราะห์หน้าหนักข้อสอบ (13.3) การวิเคราะห์ความสอดคล้อง IOC ข้อสอบภาคความรู้

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 15 สิงหาคม 2567 คณะทำงานของ สพร.สนพ.จัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความสามารถ 2) ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพร้อมเกณฑ์การให้คะแนน 3) ใบสรุปผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) การวิเคราะห์ค่าความยากง่ายของข้อสอบภาคความรู้ 5) จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 6) จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อเห็นชอบคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ และ 7) จัดทำคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ฉบับสมบูรณ์ และให้ผู้ยื่นคำขอดำเนินการยื่นคำขอรับรองฯ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

เงื่อนไข

1. คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ต้องถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด
2. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2564

QR code คู่มือฯ, ประกาศฯ





สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบประเมิน 6 เดือน : แนบไฟล์เอกสาร (ตามหลักฐาน รอบ 6 เดือน)
รอบประเมิน 12 เดือน : แนบไฟล์เอกสาร (ตามหลักฐาน รอบ 12 เดือน)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ไฟล์ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26
รายละเอียดตามเป้าหมายรอบ 6 เดือน
รายการ ข้อ 1) – 13)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ไฟล์ รมฐ.1 จากระบบยื่นคำขอรับรองฯ และเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
2. ไฟล์คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมีข้อมูลตามรายการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน (รมฐ.1 ด้านหลัง)
3. ไฟล์รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26
4. ไฟล์หนังสือนำเสนอถึงกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สพร./สนพ.จัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 และข้อสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลยตามการดำเนินงานตามเป้าหมาย รอบที่ 1
รายการ ข้อ 1) – 13)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สพร./สนพ.จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แล้วเสร็จ (คู่มือวิธีการทดสอบฯ ฉบับสมบูรณ์) และให้ผู้นำนโยบายดำเนินการยื่นคำขอรับรองฯ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
- การเข้าใช้งานระบบฯ สำหรับผู้นำนโยบาย ผ่าน URL - https://e-filing.dsd.go.th/ss26_ent
- การเข้าใช้งานระบบฯ สำหรับ สพร./สนพ. ผ่าน URL - https://e-filing.dsd.go.th/ss26_prov

รายละเอียดตัวชี้วัด

แนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 66 – ส.ค. 67)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัด 1.10 ความสำเร็จของการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	วิเคราะห์ข้อหรือตำแหน่งงานที่ต้องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26												
2	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26												
3	วิเคราะห์งาน ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน คุณสมบัติของผู้ทดสอบ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26												
4	ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (ภาคความรู้)												
5	ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (ภาคความสามารรถ)												
6	ทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26												
7	จัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26												
8	ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์)												
9	พิจารณาคำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์)												
10	นำเสนอคณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26												
11	จัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบฯ (ฉบับสมบูรณ์), รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ, หนังสือนำเสนอถึง กรมฯ, แนบ รมฐ.1 และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์) เพื่อเตรียมนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน												

ผู้รับผิดชอบ : *ลำดับที่ 1,8,10 > ผู้นำนโยบาย,สถานประกอบการกิจการ **ลำดับที่ 3,4,5,6,7,10 > คณะทำงาน ***ลำดับที่ 10 > คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ
ลำดับที่ 9,11 > (Admin) ผู้ดูแลระบบของ สพร. สนพ. **ลำดับที่ 1,2,9,10,11 > สพร. สนพ. และ จนท.ที่รับผิดชอบ ม.26 ของหน่วยงาน

หมายเหตุ : สพร. สนพ. สามารถปรับเปลี่ยนช่วงระยะเวลาให้เร็วขึ้นได้ตามความเหมาะสม

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ.)
กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กฐ.)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.11 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (กสพ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2246 1937

1. นางสาวอุไรวรรณ หันตรา
2. นางศิริธร ทองพิชัย
3. นางสาวรัชชา ธนินธุริชญา
4. นางสาวอนงค์นาถ เลขาสำนวน
5. นายจิระพันธุ์ ดากงแก้ว

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น

กิจกรรมที่ 2 ผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 ติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 – 30 กันยายน 2567 (ทั้งนี้กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น) ตามเป้าหมายที่กำหนด

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 – 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – 15 สิงหาคม 2567

การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการ พิจารณาจากจำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (ข้อมูลจากการตรวจสอบของหน่วยงาน โดยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด)

กิจกรรมที่ 2 ตรวจสอบและติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนด

การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ พิจารณาโดยหน่วยงานต้องดำเนินการประสานขอข้อมูลผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลดังกล่าว หากหน่วยงานตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นผู้ประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ดำเนินการติดตามผู้ประกอบการและรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนด

รอบที่ 1 – ไม่มี -

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการจนถึง 15 สิงหาคม 2567

เงื่อนไข

กิจกรรมที่ 1 การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการ (กรณีหยุดกิจการต้องอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว กรณีเลิกกิจการกรณีย้ายหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูล) โดยมีหนังสือชี้แจงเหตุผลถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ

รอบที่ 1 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มีนาคม 2567 **รอบที่ 2** ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2567 และบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) หัวข้อ ส่งเสริมการฝึก หัวข้อย่อย การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลสถานประกอบการ (สท. 8)

กิจกรรมที่ 2 กรณีมีผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายซึ่งไม่มีรายชื่ออยู่ในแผนการติดตามจะไม่รวมเป็นผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด



สูตรการ คำนวณ

$$\begin{aligned} & \text{กิจกรรมที่ 1 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบ} \\ & \text{กิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ} \\ & \text{กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566} \\ & \qquad \qquad \qquad = \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 (แห่ง)}}{\text{กรณีที่ผู้ประกอบกิจการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเท่านั้น}} \times 100 \\ & \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \text{(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบกิจการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)} \\ \\ & \text{กิจกรรมที่ 2 ร้อยละของจำนวน} \\ & \text{ผู้ประกอบกิจการรายใหม่} \\ & \text{ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายประจำปี} \\ & \text{งบประมาณ พ.ศ. 2567} \\ & \qquad \qquad \qquad = \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบกิจการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แห่ง)}}{\text{เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบกิจการรายใหม่ที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แห่ง)}} \times 100 \end{aligned}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบที่ 1 รอบประเมิน 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบอัตโนมัติ

กิจกรรมที่ 2 -

รอบที่ 2 รอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบอัตโนมัติ

กิจกรรมที่ 2 แอปพลิเคชัน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี-

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

กิจกรรมที่ 2 รายงานสรุปข้อมูลผู้ประกอบกิจการตามแบบที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 จำนวนผู้ประกอบกิจการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

- 1.1 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1 - 1,999 แห่ง ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- 1.2 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 2,000 แห่งขึ้นไป ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 จำนวนผู้ประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

- 1.1 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1 - 499 แห่ง ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 99
- 1.2 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 500 - 999 แห่ง ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 98
- 1.3 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1,000 - 1,999 แห่ง ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96
- 1.4 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 2,000 แห่งขึ้นไป ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 93

กิจกรรมที่ 2 จำนวนผู้ประกอบกิจการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ร้อยละ 100 โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- 2.1 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1-10 แห่ง ต้องได้ร้อยละ 100
- 2.2 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 11-100 แห่ง ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
- 2.3 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 101 แห่งขึ้นไป ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.12 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน
(สพ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2245 3217

ผู้รับผิดชอบ

- นางชนาดา อาทิฐิติโชติ
- นางสาวสุรภา พันโคก
- นางสาวทวิพร อภัยภักดี

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงาน เทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ ทั้งปีงบประมาณเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ หมายถึง

1. เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

1.1 จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรร รวมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณทุกรายการ ทั้งนี้ หากมีการใช้จ่ายแล้วมีเงินเหลือจ่ายโดยไม่มีความจำเป็นใช้จ่ายอีกต่อไป ให้ส่งคืนเงินพร้อมมีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 30 เมษายน 2567 เท่านั้น โดยจะนำไปหักลดยอดเงินงบประมาณที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

1.2 รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ให้ดำเนินการระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2566 - 29 กุมภาพันธ์ 2567 เท่านั้น โดยให้ประเมินผลโครงการพร้อมสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบภายใน 90 วัน นับจากวันที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ตามแนวทางการดำเนินงาน “โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ทั้งนี้ หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ให้มีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567 เท่านั้น

2. เงินที่รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปี

กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เช่น เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการสืบทุรุษย์และบังคับคดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เป็นต้น ต้องเบิกจ่ายภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเงิน หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถนำจำนวนเงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รอบการประเมินที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)
- รอบการประเมินที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 15 สิงหาคม 2567)

โดยพิจารณาจาก :

- ข้อมูลการจ่ายเงินที่บันทึกในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)
- ข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.1 และ 1.2 เกินกำหนดเวลา ไม่นำมาพิจารณาปรับลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน
- หลักฐานการเบิกจ่ายกรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ ข้อ 2 ที่แสดงว่าหน่วยงานเบิกจ่ายได้ภายในเวลาที่กำหนด
- สำหรับรอบการประเมินที่ 2 การใช้จ่ายเงินเฉพาะเดือน สิงหาคม 2567 ให้นำรวมค่าจ้างชั่วคราว และเงินประกันสังคม



เงื่อนไข

หน่วยงานที่ไม่ดำเนินการตามข้อ
1.1 และ 1.2 ถือว่าไม่ผ่าน
ตัวชี้วัด

หลักฐาน

หนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินคืนพร้อม
หลักฐานตามข้อ 1 และหลักฐานการจ่ายเงินกรณี
ขอรับจัดสรรเพิ่มเติม ตามข้อ 2
ส่งทาง e-mail: sdf.dsd2017@gmail.com

อื่น ๆ / หมายเหตุ

ร้อยละการเบิกจ่าย
เงินกองทุนปรับตาม มติ
กรม.ปีงบประมาณ พ.ศ.
2567 (กรณี กรม.ไม่มีมติ
ดังกล่าวการเบิกจ่าย
เงินกองทุนฯ เท่ากับร้อยละ
100)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

บันทึกตัวเลขร้อยละการเบิกจ่าย

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการเบิกจ่ายเงิน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน} = \frac{\text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานเบิกจ่าย พิจารณาจากระบบรายงานผลการรับจ่าย
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)}}{\text{เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
หน่วยงานจึงจะผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ 90
หน่วยงานจึงจะผ่านตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.13 ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2245 3649

ผู้รับผิดชอบ

- นางชญาดา อารุทธิโชติ
- นางสาววิษณุพร สมวัฒน์
- นางสาววารุณีย์ หอกกิ้ง

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี ไม่น้อยกว่า 9 เดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 พิจารณาจากผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 พิจารณาจากผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 15 สิงหาคม 2567

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) บันทึกบัญชีผิดพลาดประเภท เช่น โอนเงินรายได้กลับส่วนกลาง หน่วยงานบันทึกบัญชีด้วยชื่อบัญชีรายได้ซึ่งไม่ถูกต้อง ที่ถูกต้องคือชื่อบัญชีเงินโอน

2. ผู้ตรวจสอบการรับ - จ่ายเงินประจำวันตามที่ได้รับแต่งตั้งต้องมีการตรวจสอบและลงนามในสมุดบัญชีเงินสด และสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร ถูกต้อง ครบถ้วนทุกวันที่มีการรับจ่ายเงิน

เงื่อนไข

1. รายงานงบทดลองประจำเดือนในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>) พร้อมแนบไฟล์เอกสารรายละเอียดประกอบงบการเงิน เอกสารการปรับปรุงบัญชี สมุดบัญชีเงินสด สมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีที่ 1 - 4 และรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ให้ครบถ้วน ภายในวันที่ 3 ของเดือนถัดไป

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



หลักฐาน

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

บันทึกเป็นตัวเลขจำนวนเดือน

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 5 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 9 เดือน



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.14 ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

หน่วยงานเจ้าภาพ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร (ศทส.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2246 1936

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวอณิมา ไพรสินธ์
- นายสมยศ มากชุมโค

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการยกระดับการปฏิบัติงานด้วยการใช้ข้อมูลสำหรับการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลักดันให้ก้าวสู่องค์กรที่ใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อน (Data Driven Organization) จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการนำเข้าสู่ข้อมูลซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ดีต้องมีคุณสมบัติได้แก่ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และ คุณภาพของข้อมูล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงกำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการตรวจสอบและนำเข้าสู่ข้อมูลด้านการฝึกอบรมให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผน รวมถึงการจัดทำ Dashboard สำหรับผู้บริหารในการกำกับ ติดตามดูแลงานในภารกิจที่รับผิดชอบต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- บันทึกข้อมูลพิกัดสถานที่ฝึกอบรมที่เปิดฝึกทุกรุ่นในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบของละเอียดจุด ลองจิจุดเท่านั้น
- บันทึกข้อมูลวัสดุฝึกและหมายเลขครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นลงในไฟล์ excel ที่กำหนดและแนบไฟล์ดังกล่าวในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้หมายเลขครุภัณฑ์ที่บันทึกนั้นจะต้องนำมาจากข้อมูลครุภัณฑ์ที่อยู่ในระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ (<http://e-asset.dsd.go.th>)
- บันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ ค่าวิทยากร ค่าวัสดุฝึก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยบันทึกให้เรียบร้อยก่อนผู้อำนวยการจะลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ในวุฒิบัตรการฝึกอบรม
- บันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ให้ครบถ้วนทุกคนโดยไม่มีผู้สมัครค้างในระบบ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565
- ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลค่าน้ำหนัก ชื่อและนามสกุล รวมถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการออกหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถให้มีความถูกต้อง

เงื่อนไข

- การดำเนินงานตามข้อ 1- 4 วัดทุกรุ่นที่มีการเปิดฝึกอบรม ทั้งปกติ (ชาวคาดแดง) หรือ งบอื่น ๆ
- การดำเนินงานตามข้อ 5 วัดทุกรายชื่อที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการออกหนังสือรับรองหรือวุฒิบัตรอิเล็กทรอนิกส์

หลักฐาน

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ



สูตรการคำนวณ

1. บันทึกข้อมูลพิกัดสถานที่ฝึกอบรมที่เปิดฝึกอบรมทุกรุ่นและมีพิกัดถูกต้องทุกรุ่น จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบหรือไม่ถูกต้องทุกรุ่นใดรุ่นหนึ่ง จะได้ 0 คะแนน
 2. บันทึกข้อมูลวัสดุฝึกและหมายเลขครุภัณฑ์ครบทุกรุ่นและข้อมูลครุภัณฑ์ตรงกับในระบบทะเบียนทรัพย์สินฯ จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบหรือไม่ถูกต้องทุกรุ่นใดรุ่นหนึ่งจะได้ 0 คะแนน
 3. บันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงครบทุกรุ่น จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบจะได้ 0 คะแนน
 4. บันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ให้ครบถ้วนทุกคนก่อนวันเปิดฝึก โดยตรวจสอบจากวันที่เจ้าหน้าที่พิจารณาผลการคัดเลือก จะต้องเป็นวันที่ก่อนเริ่มฝึกอบรม หากมีผู้สมัครฝึกอบรมที่ยังรอการพิจารณาหรือมีวันที่พิจารณาผลการคัดเลือกหลังวันเปิดฝึกอบรม จะได้ 0 คะแนน ถ้าไม่มีผู้สมัครฝึกค้างรอพิจารณาหรือวันที่ผลพิจารณาคัดเลือกเป็นวันที่ก่อนการเปิดฝึกอบรม จะได้ 1 คะแนน
 5. บันทึกข้อมูลชื่อ นามสกุล และข้อมูลอื่นๆที่ใช้ในการออกหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฯ และ รับรองความรู้ความสามารถได้ครบถ้วนถูกต้อง โดยแจ้งให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ แก่ไขไม่เกิน 10 คน ในแต่ละรอบการประเมิน จะได้ 1 คะแนน หากเกินกว่า 10 คน จะได้ 0 คะแนน
- *** รอบที่ 1 วัดรุ่นการฝึกอบรมที่มีวันเปิดฝึกอบรมระหว่าง 1 ธันวาคม 2566 – 15 มีนาคม 2567 ยกเว้น การบันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ วัดรุ่นที่มีวันเปิดฝึกอบรมระหว่าง 1 พฤศจิกายน 2566 – 15 มีนาคม 2567
- *** รอบที่ 2 วัดรุ่นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่มีวันเปิดฝึกอบรม/ทดสอบฯ ระหว่าง 16 มีนาคม – 15 สิงหาคม 2567
- *** สามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการบันทึกทั้ง 5 ข้อ ได้ที่ datacenter.go.th

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- หน่วยงานต้องได้คะแนน 5 คะแนนจากการคำนวณตามสูตรคำนวณ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- หน่วยงานต้องได้คะแนน 5 คะแนนจากการคำนวณตามสูตรคำนวณ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.15 ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนทรัพย์สินเพื่อการบริหารจัดการครุภัณฑ์

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองพัฒนาผู้ฝึกและ
เทคโนโลยีการฝึก (กพท.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2245 6563

ผู้รับผิดชอบ

1. นายสรายุทธ ศศิสุวรรณ
2. นางสาวนิภาภรณ์ สุพยากรณ์
3. นายปฏิภาณ สอนสวัสดิ์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ร้อยละของการบันทึกข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษา ย้อนหลัง 7 ปี (2560-2566) ในระบบทะเบียนทรัพย์สิน ถูกต้อง ครบถ้วนตามข้อมูลจากระบบ GFMS

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- 1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำตัวชี้วัดการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนทรัพย์สินเพื่อการบริหารจัดการครุภัณฑ์
- 2) จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงาน และ ทบทวนการใช้งานระบบทะเบียนทรัพย์สิน
- 3) รวบรวมฐานข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษา จากในระบบ GFMS จากกองบริหารการคลัง
- 4) แจ้งหน่วยงานบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนทรัพย์สิน ย้อนหลัง 7 ปี (2560-2566) โดยใช้ข้อมูลจากระบบ GFMS ให้แล้วเสร็จภายใน 12 เดือน
- 5) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ข้อมูลจากระบบทะเบียนทรัพย์สิน
- 6) ติดตามรายงานผลให้หัวหน้าหน่วยฝึกทราบ

เงื่อนไข

- 1) ใช้ข้อมูลเฉพาะครุภัณฑ์การศึกษา จากในระบบ GFMS เป็นฐานในการคำนวณ
- 2) นับรวมรายการข้อมูลในระบบทะเบียนทรัพย์สิน ที่ตรงกับ ข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษาจากระบบ GFMS เท่านั้น

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนรายการครุภัณฑ์การศึกษาที่บันทึกในระบบทะเบียนทรัพย์สิน}}{\text{จำนวนรายการครุภัณฑ์จากในระบบ GFMS}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

สัดส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษา ระหว่างระบบทะเบียนทรัพย์สินเทียบกับข้อมูลครุภัณฑ์จากในระบบ GFMS

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

สัดส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษา ระหว่างระบบทะเบียนทรัพย์สินเทียบกับข้อมูลครุภัณฑ์จากในระบบ GFMS

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษา ย้อนหลัง 7 ปี (2560-2566) ได้บันทึกในระบบทะเบียนทรัพย์สิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนรายการครุภัณฑ์จากในระบบ GFMS

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ข้อมูลครุภัณฑ์การศึกษา ย้อนหลัง 7 ปี (2560-2566) ได้บันทึกในระบบทะเบียนทรัพย์สิน ครบถ้วนทุกรายการ ตามจำนวนรายการครุภัณฑ์จากในระบบ GFMS



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.16 ความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนาศักยภาพ
แรงงานและผู้ประกอบ
กิจการ (กศป.)
เบอร์โทรศัพท์
06 5507 3066

1. นายชาติกร กอบัวแก้ว
2. นางสาวกนกวรรณ วงศ์เงิน
3. นางสาวสิริวิมล บุญแปง
4. นางสาวอรพินธ์ เต็มสุข

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. (*ยกเว้น สพร./สนพ ไม่มี รร.) ☒ สนพ. ☐ สพช.
- ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ผู้เข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่า 340 คน/แห่ง
2. เปิดฝึกอบรมหลักสูตรตามที่กรมกำหนด 18 - 30 ชั่วโมง ไม่น้อยกว่า 40 คน โดยต้องใช้ครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ผู้นำชุมชน และกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่
2. ร่วมกับเจ้าของพื้นที่ตั้งหรือผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียนกำหนดแผนการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 15 สิงหาคม 2567 และรายงานแผนการดำเนินงานผ่านระบบที่กรมกำหนด
3. ร่วมกับเจ้าของพื้นที่ตั้งหรือผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียนและเครือข่ายในพื้นที่ ดำเนินการประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานทุกช่องทางการสื่อสารให้ครอบคลุมพื้นที่
4. ร่วมกับเจ้าของพื้นที่ตั้งหรือผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียน จัดให้มีการศึกษาดูงาน/การฝึกอบรมโดยต้องใช้ครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ ในการดำเนินการ
5. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละ 100 และรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบที่กรมกำหนด
6. สรุปผลการใช้ศูนย์เรียนรู้ (One page) พร้อมรายงานผลเข้าสู่ระบบรายงานผลและกรอบเวลาที่กรมกำหนด

เงื่อนไข

- ผู้เข้าศึกษาดูงานเป้าหมาย อายุ 15 - 60 ปี
- เป้าหมายต่อศูนย์เรียนรู้โรงเรียน

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567 เข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะจำนวนไม่น้อยกว่า 170 คน

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 - 15 สิงหาคม 2567 ผู้เข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะจำนวนไม่น้อยกว่า 170 คน และมีการดำเนินการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรตามที่กรมกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง ไม่น้อยกว่า 40 คน

*ยกเว้น สพร.1 สป. ,สพร.4 รบ. ,สพร.12 สช. ,สพร.13 กท. ,สพร.21 ภก. ,สพร.23 ปน. ,สพร.24 ยล ,สพร.26 นบ. ,สพร.27 สค. ,สพร.34 กจ. ,สพร.35 พบ. ,สพร.44 รน. ,สพร.45 กบ. ,สนพ.ตง. ,สนพ.พง. ,สนพ.ชพ. ,สนพ.สต. ,สนพ.สส. และ สนพ.ปช.

หลักฐาน

- การรายงานผลการดำเนินผ่านระบบที่กรมกำหนด และภายในกรอบเวลาที่กรมกำหนด



การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ระบบอัตโนมัติ

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของผู้เข้าศึกษาดูงาน} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้าศึกษาดูงานตามโครงการ}}{\text{จำนวนเป้าหมายตามโครงการ}} \times 100$$

$$\text{ร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้าฝึกโดยใช้ครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนฯ}}{\text{จำนวนเป้าหมายตามโครงการ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 (6 เดือน)

- รายงานแผนการดำเนินการเข้าศึกษาดูงาน/การฝึกอบรมศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเข้าสู่ระบบรายงานผลและภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด
- รายงานผลการดำเนินการเข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนไม่น้อยกว่า 170 คน เข้าสู่ระบบรายงานผลและภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 (12 เดือน)

- รายงานผลผู้เข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียน ไม่น้อยกว่า 340 คน/แห่ง เข้าสู่ระบบรายงานผลและภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด
- รายงานผลผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่า 40 คน/แห่ง เข้าสู่ระบบรายงานผลและภายในกรอบเวลาที่กำหนด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.17 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะ (Gig Worker) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน
และผู้ประกอบกิจการ (ศป.)
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1707
ต่อ 1610

1. นายสรายุทธ ทองศรี
2. นางสาวกฤษณา ปานสุข
3. นายทศพร ปานสอน

- ☐ 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 2567
3. ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรไตรมาส 3-4 พร้อมป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลผ่านระบบที่กรมกำหนด ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567
4. รายงานผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลงและป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด

เงื่อนไข

หลักฐาน

อื่น ๆ / หมายเหตุ

รอบที่ 1

ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2567

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

รายงานผลในระบบรายงานผลการดำเนินงานตามที่กรมกำหนด



การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร

เงื่อนไข

รอบที่ 2

ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567
ถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2567

- (1) รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนา
ศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
ไตรมาส 3-4 ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด
- (2) ดำเนินการคัดเลือกผู้ฝึกอบรมเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ
และจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามเป้าหมายที่
ได้รับจัดสรรไตรมาส 3-4 พร้อมป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ
รายงานผลผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด ให้แล้วเสร็จ
ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567
- (3) รายงานผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพ
ที่ลดลงและป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบรายงานผลที่กรมกำหนด

หลักฐาน

รายงานผลในระบบรายงาน
ผลการดำเนินงานตามที่กรม
กำหนด

อื่น ๆ / หมายเหตุ

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้เพิ่มขึ้น (ต้องมากกว่า 50\%)} = \frac{\text{ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุน} \\ \text{ในการประกอบอาชีพที่ลดลง}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด}} \times 100$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Potential Base

2.1 ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุณิษา กรินทร์เทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation base) ประกอบด้วย

- ด้านการให้บริการประชาชน** คือ การเปลี่ยนแปลงบริการเดิม หรือการสร้างบริการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน** คือ นวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาระบบการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นนวัตกรรมขบวนการทางองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการการทำงาน คน เงิน ของ หรือโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดตั้งหน่วยบริการ การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล เป็นต้น รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริการงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA 4.0 เป็นต้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวนไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม ตามขั้นตอนที่กำหนด คือ

- วิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหา ที่โดยใช้กระบวนการ Design Thinking
- ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype)
- ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม
- รายงานผลและการนำไปใช้ประโยชน์ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

เงื่อนไข

- เป็นนวัตกรรมใหม่หรือเป็นนวัตกรรมเดิมที่นำมาต่อยอด
- การดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน – หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ การขยายผลไปยังหน่วยงานหรือพื้นที่อื่น เป็นต้น



สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รอบ 12 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม และมีการนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 1 นวัตกรรม



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

จำนวน 37 ตัวชี้วัด (หน่วยงานละ 7 ตัวชี้วัด)

1. Performance Base (ทุกหน่วยงาน)

- 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.2 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองแผนงานและสารสนเทศ

- 1.3 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.4 ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytics ประจำปีหน่วยงาน

กองพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

- 1.5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- 1.6 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กองพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน

- 1.7 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
- 1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการทดสอบมาตรฐาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1.9 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- 1.10 ความสำเร็จของการปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร “สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน

- 1.11 ความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.12 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กองบริหารการคลัง

- 1.13 ความสำเร็จในการป้องกันข้อผิดพลาดด้านบัญชี เพื่อไม่ให้เกิดเป็นข้อสังเกตจากการตรวจสอบรายงานการเงินกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2567
- 1.14 ความสำเร็จของการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถ

- 1.15 ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 10
- 1.16 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์

- 1.17 ร้อยละเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ
- 1.18 จำนวนการผลิตสื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประชาสัมพันธ์การให้บริการแก่ประชาชน

กองวิเทศสัมพันธ์

- 1.19 ความสำเร็จของโครงการ “Green Cooling Initiative (GCI) III”
- 1.20 ความสำเร็จของโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (the Young Futuremakers Thailand)

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

- 1.21 ความสำเร็จของการศึกษามาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีการทดสอบระดับสากล
- 1.22 ความสำเร็จของพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training

สำนักงานเลขานุการกรม

- 1.23 ความสำเร็จของการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- 1.24 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

- 1.25 จำนวนกระบวนการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล
- 1.26 ร้อยละชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GDCatalog)



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กลุ่มกฎหมาย

- 1.27 ระดับความสำเร็จในการยกร่าง แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามเรื่องที่ได้รับไว้
- 1.28 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดี

กลุ่มตรวจสอบภายใน

- 1.29 ร้อยละของการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2567
- 1.30 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการเบิกจ่าย (E – book)

กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ

- 1.31 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสถานประกอบกิจการเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล
- 1.32 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1.33 ความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก
- 1.34 ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2567

2. Potential Base (ทุกหน่วยงาน)

- 2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
- 2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0
- 2.3 การจัดการองค์ความรู้ (KM) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance
Base

1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองแผนงานและ
สารสนเทศ (ผส.)
เบอร์โทรศัพท์ 0
2245 7065

1. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนทะจันทร์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางสาวปิยรัตน์ กาฬศิโรจน์
4. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ภารกิจหลัก งานประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ตามเป้าหมายที่สำนักงานงบประมาณกำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 (งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน เฉพาะในส่วนที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
2. กรณีหน่วยงานส่วนกลางที่ไม่มีโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 (งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน) ที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้บันทึกแผนการปฏิบัติงานในระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ภายในเดือนพฤศจิกายน 2566

เงื่อนไข

การบันทึกรายงานความก้าวหน้าของโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567

รอบที่ 1

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 5 มกราคม 2567 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 5 เมษายน 2567 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
- กรณีที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 (งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน) ที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 5 มกราคม 2567 **และไตรมาสที่ 2** ภายในวันที่ 5 เมษายน 2567

รอบที่ 2

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 ไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 4 ตุลาคม 2567 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
- กรณีที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 (งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน) ที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 **ไตรมาสที่ 3** ภายในวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 **และไตรมาสที่ 4** ภายในวันที่ 4 ตุลาคม 2567



การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงานความก้าวหน้า
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ไฟล์ PDF รายงานผลความก้าวหน้า
การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
ไตรมาสที่ 1 และ 2 และ ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
ไตรมาสที่ 1 – 2 ภายในระยะเวลาที่กำหนด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ไฟล์ PDF รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงาน
ตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่ 3 และ ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
ไตรมาสที่ 3 – 4 ภายในระยะเวลาที่กำหนด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.2 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

กองบริหารการคลัง
(กค.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2248 3386

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น
- นางสาววนิดา คงภู

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2567 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 15 สิงหาคม 2567

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 2

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนสิงหาคม – กันยายน 2566 (ไม่นำมาคำนวณตัวชี้วัด)

หลักฐาน

การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 1 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

รอบที่ 2 ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง (ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2567)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กรอกตัวเลข

สูตรการคำนวณ

รอบที่ 1 มี.ค.(6 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ไปพลางก่อน}}$
สำหรับไตรมาส 1-3 (ต.ค.66-พ.ค.67) ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบที่ 2 ก.ย.(12 เดือน)

ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 (ทั้งปี)}}$



เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เดือนตุลาคม 2566 – เดือนมีนาคม 2567 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เดือนตุลาคม 2566 – 15 สิงหาคม 2567 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1 - 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และสิ้นปีงบประมาณ ขอให้เบิกจ่ายให้ได้อย่างน้อย ร้อยละ 100



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.3 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ

บริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์

0 2247 0303

- 1.นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ
- 2.นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- 3.นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ความสำเร็จของการรายงานสรุปการประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
2. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
3. เชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญกับภาครัฐหรือเอกชนได้สำเร็จ
4. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และมี Dashboard เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ
5. นโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล(Data Analysis) ของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานและบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย โดยให้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สรุปผลรายงานการประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี
 - 1.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567
 - 1.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 15 สิงหาคม 2567
2. รายงานแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567
3. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
 - 3.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567
 - 1) นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2) รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนากำลังคน
 - 3) แผนพัฒนากำลังคนภาพรวม และกำหนดเป้าหมาย
 - 4) นำเสนอผู้บริหารรับทราบผลดำเนินงาน
 - 3.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน –15 สิงหาคม 2567
 - 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูล
 - 2) เชื่อมโยงฐานข้อมูล
 - 3) ติดตามผลการใช้ประโยชน์ของข้อมูล
 - 4) รายงานผลการขับเคลื่อนด้วย Data Driven



เงื่อนไข

- 1) สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567
- 2) รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2567 จากกระบวนการข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567
- 3) รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
 - (1) รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2567
 - (2) รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2567

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 3 ข้อ จึงจะ
ถือว่าผ่านตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบเอกสาร

หลักฐาน

1. สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง
2. รายงานแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
3. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมาย การพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานและบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย



เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน วันที่ 31 สิงหาคม 2567

1. สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
2. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2567 ในรอบ 6 เดือน
3. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานและบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน วันที่ 15 สิงหาคม 2567

1. สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ.
2. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2567 ในรอบ 12 เดือน
3. บทสรุปผู้บริหาร เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงานเป้าหมายการพัฒนาแรงงานเป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานและบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.4 ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytics ประจำปีหน่วยงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประจำหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาทักษะด้าน Data Analytics โดยเข้ารับการฝึกอบรมในรูปแบบการฝึกอบรมปกติ หรือการฝึกอบรมออนไลน์ หรือการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และสามารถจัดทำทวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานในเชิงบริบทของพื้นที่ หรือบทวิเคราะห์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- กำหนดกรอบแนวทางและฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้าน Data Analytics ในรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ หรือรูปแบบอื่นให้แก่บุคลากรของสถาบันพัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานเฉพาะทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานส่วนกลาง
- มอบหมายให้บุคลากรฝ่ายแผนหรือผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายขึ้นทะเบียนเป็นนักวิจัยประจำหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาทักษะด้าน Data Analytics ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบออนไลน์ หรือรูปแบบอื่นๆ
- สามารถจัดทำทวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานในเชิงบริบทของพื้นที่ หรือบทวิเคราะห์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น วิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน การขาดแคลนแรงงาน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เงื่อนไข

- รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567 พิจารณาจากการฝึกอบรมด้าน Data Analytics ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม DSD Online Training สำนักงาน ก.พ. TDGA หรือช่องทางอื่น ๆ จำนวนไม่น้อยกว่า 4 หลักสูตร
- รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 15 สิงหาคม 2567 พิจารณาจากบทวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานในเชิงบริบทของพื้นที่ หรือบทวิเคราะห์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน แนนเอกสาร

รอบ 12 เดือน แนนเอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

วุฒิปัตรผ่านการฝึกอบรมทักษะเกี่ยวกับ Data Analytics
ในรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์
ส่งไฟล์วุฒิปัตรผ่านระบบ Google Form

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบริบทของพื้นที่ หรือบทวิเคราะห์
ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจหรืองานที่
รับผิดชอบ จำนวน 1 หน้า พร้อม infographic ขนาด A4 จำนวน
1 แผ่น โดยส่งผลงานผ่านระบบ Google Form

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

บุคลากรมีทักษะความรู้การวิเคราะห์ด้าน Data Analytics
เพื่อนำความรู้ไปวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานได้

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

หน่วยงานของกรมมีบทวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบริบทของพื้นที่ หรือ
บทวิเคราะห์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจหรือ
งานที่รับผิดชอบ จำนวน 1 บทความ ต่อ 1 หน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต(Credit Bank)

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- ประชุมเพื่อคัดเลือกหลักสูตร
- พัฒนาหลักสูตรเชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- หน่วยฝึกนำไปใช้ในการฝึกอบรม
- การติดตามประเมินผล
- สรุปรายงานผล

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิต หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ในสาขาที่เป็นความต้องการของกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปสะสมผลลัพธ์การเรียนรู้ซึ่งนำไปสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) กับภาคการศึกษา

แนวการดำเนินงาน

- วิเคราะห์สมรรถนะอาชีพในสาขาที่กำหนดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
- ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร
- กรมให้ความเห็นชอบหลักสูตร
- หน่วยฝึกนำไปใช้ในการฝึกอบรม
- การติดตามประเมินผล

เงื่อนไข

- การพัฒนาหลักสูตรเชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิตต้องยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพและหลักสูตรภาคการศึกษา
- หน่วยฝึกของกรมฯ นำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่า 5 หลักสูตร

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายการการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพในสาขาที่กำหนดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
- หลักสูตร จำนวน 5 หลักสูตร
- หนังสืออนุมัติชอบหลักสูตร

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานหลักสูตรที่นำไปใช้ประโยชน์

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติจากกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานไม่น้อยกว่า 5 หลักสูตร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

หน่วยฝึกนำหลักสูตรไปใช้ในฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงานและ
สามารถนำไปสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ไม่น้อยกว่า
2 หน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.6 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

เงื่อนไข

รอบการประเมินที่ 1

- ต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครบทั้ง 7 มาตรฐาน
- ผู้ผ่านการฝึกต้องตอบแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผ่านระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รอบการประเมินที่ 2

- ส่งผลการประเมินตนเองตามระบบประกันคุณภาพผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายในเดือนสิงหาคม 2567 โดยมีผลการประเมินตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ทั้ง 7 มาตรฐาน
- ผู้ผ่านการฝึกต้องตอบแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผ่านระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



หลักฐานรอบ 6 เดือน

1. <http://datacenter.dsd.go.th>
2. รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567 พร้อม ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงเสนอต่อผู้บริหาร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
2. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรม ของผู้รับบริการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

หลักฐานรอบ 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ความไม่ผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มต่อผู้บริหาร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ความไม่ผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มต่อผู้บริหาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.7 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการกำกับดูแลให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร โดยดำเนินการตามโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ (129 สาขาอาชีพ) ให้มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่น้อยกว่าร้อยละ 87.03

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค
- กำกับดูแล ให้คำแนะนำ หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
- ติดตามประเมินผลโครงการในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตอบแบบสำรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- รายงานผลการดำเนินโครงการฯ

เงื่อนไข

- การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับกรม ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (129 สาขา)
- การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงานภายใน ตัวชี้วัดที่ 1.8.1 ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (129 สาขา)

สูตรการคำนวณ รอบการประเมิน 6 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม}} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม}}{\text{จำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}} \times 100$$



สูตรการคำนวณ รอบการประเมิน 12 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบที่ทำงานในสาขาอาชีพที่ทดสอบ}} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบที่ทำงานในสาขาอาชีพที่ทดสอบ}} \times 100$$

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

รายงานผลจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

รอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน

แนบไฟล์เอกสารรายงานผลจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

รอบประเมิน 12 เดือน

แนบไฟล์เอกสารรายงานผลร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือ ตามตัวชี้วัดระดับกรม ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละ
ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับ
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
(129 สาขา)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมายมาตรฐาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 87.03 ตามตัวชี้วัดระดับกรม ตัวชี้วัดที่ 2
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
(129 สาขา)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการทดสอบมาตรฐาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

1. นางสาวสุนิษา กุญเฑศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูล ความพึงพอใจและความผูกพันด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อนำผลการสำรวจมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจและความผูกพันด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาจากผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ ที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยใช้แบบประเมินตามข้อกำหนดของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำเสนอให้ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเห็นชอบ
2. แจกแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ดำเนินการ
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
5. รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เงื่อนไข

1. การประเมินความพึงพอใจ เช่น ด้านการรับสมัคร ด้านกระบวนการและขั้นตอนการทดสอบ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกด้านผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น
2. ด้านความผูกพันในการรับบริการ เช่น การกลับมาใช้บริการซ้ำกับหน่วยงาน การให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ การยินดีที่จะร่วมทำกิจกรรม การช่วยประชาสัมพันธ์เรื่องที่เป็นประโยชน์ การได้รับบริการ/แก้ไขปัญหา/ข้อสงสัยตามที่คาดหวังไว้ เป็นต้น
3. ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ ตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง



สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน กรอกตัวเลขและแนบเอกสารหลักฐาน

รอบ 12 เดือน แนบเอกสารหลักฐาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติฉบับปรับปรุง
2. หลักฐานผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเห็นชอบแบบสำรวจฉบับปรับปรุง
3. <http://datacenter.dsd.go.th>
4. รายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

หลักฐานผู้บริหารรับทราบรายงานสรุปผล

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. แจ้งเวียนแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ดำเนินการ
3. รวบรวมข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
4. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ความไม่ผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มต่อผู้บริหาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.9 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

1. นางสาวสุนิษา กุญินเทศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักการสำคัญ ได้แก่ ค้นหาปัจจัยความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่มีความหลากหลายและความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร มีระยะเวลาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีแนวทางและตัวอย่างที่ดีในการบริหารทรัพยากรบุคคล การค้นหา/สำรวจความผูกพันที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครื่องมือในการตรวจสอบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันและสามารถนำผลมาใช้อย่างทันเหตุการณ์

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. กำหนดหัวข้อ เนื้อหา รูปแบบเครื่องมือในการค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. จัดทำเครื่องมือ (แบบสำรวจ) ค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร
3. สำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร
4. สรุปผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และนำเสนอต่อคณะทำงานฯ หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาวางแผนดำเนินการตามผลสำรวจ
5. สรุปผลการดำเนินการภาพรวม เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานอื่นๆต่อไป

เงื่อนไข

ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ

ระดับเป้าหมายที่คาดหวังของผลสำรวจความผูกพัน

1. ระดับพอใช้ ค่าคะแนนร้อยละ 60 – 70
2. ระดับดี ค่าคะแนนร้อยละ 70 – 80
3. ระดับดีมาก ค่าคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ผลสำรวจร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. รายงานผลสำรวจและข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานฯ หรือผู้บริหาร
3. แผนการเสริมสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน แนบเอกสารและกรอกตัวเลขร้อยละความผูกพัน
รอบ 12 เดือน แนบเอกสาร

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานผลตามแผนการเสริมสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. รายงานสรุปผลการดำเนินการภาพรวม เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานอื่นๆต่อไป

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
2. รายงานผลสำรวจและข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานฯ หรือผู้บริหาร
3. จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานผลตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. สรุปผลการดำเนินการภาพรวม เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานอื่นๆต่อไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.10 ความสำเร็จของการปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร “สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ “สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน” ส่งเสริมและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ภายใต้การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว รักษาและใช้ประโยชน์กำลังคนได้ตรงกับความรูความสามารถตามแนวทางการพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดเป็นนวัตกรรมได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- กำหนดหัวข้อกิจกรรม/โครงการ/งาน/อื่นๆ วางแนวทางดำเนินงานที่ขับเคลื่อนการปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร “สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม รองรับการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตามบทบาทใหม่
- จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหัวข้อหลักสูตร รายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
- ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ/งาน/อื่นๆ ตามแนวทางที่กำหนดไว้
- สรุปผลการดำเนินงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ ติดตามผลหลังการจัดกิจกรรม/โครงการ/งาน/อื่นๆ
- รวบรวมข้อมูลผลลัพธ์การดำเนินงานไว้เป็นฐานข้อมูลสำคัญ

เงื่อนไข

ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและได้ผลลัพธ์ที่บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลมากขึ้น รองรับการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตามบทบาทใหม่

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานตามเป้าหมายได้ครบทั้ง 5 ข้อ และรายงานผลการดำเนินงานได้ตามกำหนดเวลา

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- แนบเอกสารการดำเนินงาน
- แนบหลักฐานอ้างอิงต่าง ๆ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- จัดกิจกรรม/โครงการอบรม หลักสูตรการปรับกระบวนการทางความคิดเพื่อส่งเสริม ยกระดับการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม
- ประเมินผลหลังการจัดกิจกรรม/โครงการฯ
- รวบรวมเอกสารสำคัญต่างๆ เช่น ผลงานของผู้เข้าร่วมโครงการ รายงานผลภาพรวมของการดำเนินโครงการฯต่อผู้อำนวยการ กบค.

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- สรุปผลการติดตามหลังการดำเนินโครงการฯ ประกอบด้วย
 - บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้มากขึ้น
 - เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานใน กบค. ได้กว่าร้อยละ 30
 - นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างน้อย 1 เรื่อง
- รายงานภาพรวมการดำเนินโครงการที่มีข้อมูลสำคัญครบถ้วน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดกิจกรรม/โครงการอบรมได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย
- ผลการประเมินหลังการจัดกิจกรรม/โครงการฯ
- รายงานผลภาพรวมต่อผู้อำนวยการ กบค.

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้มากขึ้น , มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานใน กบค. ได้กว่าร้อยละ 30 , นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างน้อย 1 เรื่อง
- รายงานภาพรวมการดำเนินโครงการที่มีข้อมูลสำคัญครบถ้วน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.11 ความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามำดำเนินการตามกฎหมาย

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
(กพบ.) เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 กำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามำดำเนินการตามกฎหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. 2566 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 – 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – 15 สิงหาคม 2567

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลการตรวจสอบและติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามำดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ พิจารณาโดยหน่วยงานต้องดำเนินการประสานขอข้อมูลผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลดังกล่าว หากหน่วยงานตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นผู้ประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ดำเนินการติดตามผู้ประกอบการและรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนด

รอบที่ 1 -ไม่มี-

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการจนถึง 15 สิงหาคม 2567

เงื่อนไข

กิจกรรมที่ 1 การเปลี่ยนแปลงฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 พิจารณาจากจำนวนผู้ประกอบการที่มีการหยุดกิจการซึ่งอยู่ในสภาพที่ไม่มีกิจการงานแล้ว และกรณีเลิกกิจการ

กิจกรรมที่ 2 กรณีผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามำดำเนินการตามกฎหมายซึ่งไม่มีรายชื่ออยู่ในแผนการติดตามจะไม่รวมเป็นผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบที่ 1 รอบประเมิน 6 เดือน
กิจกรรมที่ 1 ระบบอัตโนมัติ
กิจกรรมที่ 2 -

รอบที่ 2 รอบประเมิน 12 เดือน
กิจกรรมที่ 1 ระบบอัตโนมัติ
กิจกรรมที่ 2 แอปพลิเคชัน



สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} \text{กิจกรรมที่ 1 ร้อยละของจำนวน} & \text{จำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 (แห่ง)} \\ \text{ผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการ} & \text{กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเท่านั้น} \\ \text{ส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ} & = \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 (แห่ง)}}{\text{จำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 (แห่ง)}} \times 100 \\ \text{แรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566} & \text{(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)} \\ \\ \text{กิจกรรมที่ 2 ร้อยละของจำนวน} & \text{จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แห่ง)} \\ \text{ผู้ประกอบการรายใหม่} & = \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แห่ง)}}{\text{เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แห่ง)}} \times 100 \\ \text{ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย} & \\ \text{ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567} & \end{aligned}$$

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน <http://datacenter.dsd.go.th>)

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี-

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน <http://datacenter.dsd.go.th>)

กิจกรรมที่ 2 รายงานสรุปข้อมูลผู้ประกอบการตามแบบที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.12 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
(กพบ.) เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กุญินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากการสำรวจ รวบรวม และประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการตามภารกิจเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการ และนำมาสู่การพัฒนาปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-Service

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-Service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการ
- เสนอและผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคดำเนินการสำรวจความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-Service ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และรายงานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ
- ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจกลุ่มผู้รับบริการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 31 มีนาคม 2567) เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการ
- ดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

เงื่อนไข

- แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะต้องครอบคลุมในประเด็นการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- การวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นต้น รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการตามเงื่อนไขข้อที่ 1
- ผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ต้องมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่น้อยกว่าระดับ 4 หรือ ร้อยละ 80



สูตรการคำนวณ

-

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-Service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และหลักฐานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบแบบสำรวจฯ
2. หลักฐานแจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้เริ่มดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ
3. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ
4. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
5. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจมีคำถามครอบคลุมประเด็นตามเงื่อนไขที่กำหนด และผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ภายในไตรมาสที่ 1
2. แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้เริ่มดำเนินการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และผู้ใช้ระบบ PRB e-Service
3. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567) มีการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการและรายงานผลให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

บันทึกข้อมูลผลการดำเนินการพร้อมแนบไฟล์หลักฐาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ผลการดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. หลักฐานที่ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบผลดำเนินการตามแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. แผนงานตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. สามารถดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.13 ความสำเร็จในการป้องกันข้อผิดพลาดด้านบัญชี เพื่อไม่ให้เกิดเป็นข้อสังเกตจากการตรวจสอบรายงานการเงินกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

รายงานการเงินประจำเดือนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานถูกต้อง ตรงตามเอกสารหลักฐาน และจัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ทันภายในระยะเวลาที่กรมบัญชีกำหนด (วันที่ 15 ของเดือนถัดไป)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

จัดทำและดำเนินการตามมาตรการเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดด้านบัญชี ดังนี้

- แจ้งให้หน่วยเบิกจ่ายจัดทำรายงานสอบทานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อจะได้ตรวจทานข้อมูลอยู่เสมอ หากมีข้อผิดพลาดจะได้ดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันที
- ติดตามและตรวจสอบการจัดทำรายงานสอบทานประจำเดือนของหน่วยเบิกจ่ายกับเอกสารหลักฐาน กรณีพบข้อผิดพลาดแจ้งหน่วยเบิกจ่ายปรับปรุงบัญชีให้ถูกต้องทันที
- เรียกข้อมูลรายงานด้านบัญชีในระบบ New GFMS Thai เพื่อตรวจสอบ เมื่อเรียบร้อยแล้วจัดส่งรายงานการเงินประจำเดือนให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไปตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- แนบไฟล์สำเนาหนังสือส่งรายงานการเงินประจำเดือนให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- สำเนาหนังสือส่งรายงานการเงินให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำเดือนตุลาคม 2566 - กุมภาพันธ์ 2567 ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไปตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รายงานการเงินประจำเดือนมีความถูกต้อง ครบถ้วน และจัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายในกำหนดจำนวนไม่น้อยกว่า 5 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- สำเนาหนังสือส่งรายงานการเงินให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำเดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567 ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไปตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานการเงินประจำเดือนมีความถูกต้อง ครบถ้วน และจัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายในกำหนดจำนวนไม่น้อยกว่า 10 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.14 ความสำเร็จของการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- เป็นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามระเบียบ เมื่อได้รับความเห็นชอบงบวงเงินงบประมาณที่จะใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานต้องจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) โดยระบุเดือน/ปีที่จะคาดว่าจะประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ต้องสอดคล้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละกรณี
- เป็นการประเมินความสามารถในการผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง (งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน) เป็นการวัดว่าหน่วยงานสามารถกักหน้ผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างหรือลงนามในสัญญา

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน

- หน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบวงเงินงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง เผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งระยะเวลาในการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง คือ ระยะเวลาที่หน่วยงานได้รับความเห็นชอบวงเงินพร้อมจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี
- บันทึกแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
- ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามกรอบระยะเวลา สอดคล้องตามที่กำหนด

ด้านการกักหน้ผูกพัน

วัดความสามารถในการผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างวัดจากเงินงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด
ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

เงื่อนไข



สูตรการคำนวณ

รอบที่ 1 ตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567

$$= \frac{\text{แผนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นไปตามแผน (ไตรมาส 1 - 2) \times 100}}{\text{แผนการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน สำหรับไตรมาส 1 - 3 (ตุลาคม 2566 - พฤษภาคม 2567)}}$$

รอบที่ 2 เมษายน 2567 – กันยายน 2567

$$= \frac{\text{แผนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นไปตามแผน (ไตรมาส 1 - 4) \times 100}}{\text{แผนการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ทั้งปี)}}$$

สูตรการคำนวณ

ความสามารถในการผูกงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง = คะแนนรวมร้อยละการก่องหน้ผูกพันของแต่ละไตรมาส (Qt) โดยที่

รอบที่ 1 ตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567

$$\text{ร้อยละการก่องหน้ผูกพัน} = \frac{\text{เงินงบประมาณของโครงการก่องหน้ผูกพันรายไตรมาส (1 - 2) \times 100}}{\text{วงเงินงบประมาณที่จัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน สำหรับไตรมาส 1 - 3 (ตุลาคม 2566 - พฤษภาคม 2567)}}$$

รอบที่ 2 เมษายน 2567 – กันยายน 2567

$$\text{ร้อยละการก่องหน้ผูกพัน} = \frac{\text{เงินงบประมาณของโครงการก่องหน้ผูกพันรายไตรมาส (1 - 4) \times 100}}{\text{วงเงินงบประมาณที่จัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ทั้งปี)}}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
 2. ระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
- ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนร้อยละ 40
2. การผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ไตรมาส 1 - 2 ร้อยละ 50

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
 2. ระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
- ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนร้อยละ 85
2. การผูกพันงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ไตรมาส 1 - 4 ร้อยละ 60



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.15 ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุและเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิชา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานสามารถดำเนินการติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุและเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำแผนการดำเนินงานติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
- จัดทำบันทึกขอข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยดึงข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุจากระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data center) (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)
- บันทึกแจ้งส่งข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 พร้อมทั้งมาตรการหรือแนวทางในการดำเนินการติดตามให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 77 แห่ง
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) โดยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ในการตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงสถานะปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
- รายงานสรุปผลการติดตามจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 จากจำนวนรวมในระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data center) เสนอต่อผู้บริหาร

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ที่ดำเนินการต่ออายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ}}{\text{จำนวนผู้ที่หนังสือรับรองหมดอายุ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566}} \times 100 =$$

ร้อยละของผู้ที่ดำเนินการต่ออายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

บันทึกข้อความแจ้งส่งข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 พร้อมทั้งมาตรการหรือแนวทางในการติดตามและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการติดตามให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดทำแผนการดำเนินงานติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ และแจ้งส่งข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 77 แห่ง
- มาตรการหรือแนวทางในการดำเนินการติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน : แนบไฟล์เอกสาร

รอบ 12 เดือน : บันทึกร้อยละการดำเนินการและแนบไฟล์เอกสาร

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปผลการติดตามจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 จากจำนวนรวมในระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data center) เสนอต่อผู้บริหาร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานสรุปผลการติดตามจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ
- ร้อยละของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 10



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.16 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

1. นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมการรับรองความรู้ความสามารถ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแผนดำเนินการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ
2. บันทึกแจ้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่งประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการการรับรองความรู้ความสามารถดำเนินการตอบแบบสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
3. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา
4. ดำเนินการตรวจสอบ สังเคราะห์ วิเคราะห์ หรือปรับปรุง เพื่อนำมากำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
5. รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้บริหาร

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน : แนบไฟล์เอกสาร
รอบ 12 เดือน : แนบไฟล์เอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ ดำเนินการตอบแบบสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ และข้อเสนอแนวทางการแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผลการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้บริหาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.17 ร้อยละเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุณิษา กลืนเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพของการจัดการเรื่องร้องเรียนจากผู้รับบริการ เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการรับข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ ตรวจสอบวิเคราะห์ข้อร้องเรียนเพื่อส่งข้อร้องเรียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบข้อเท็จจริง การรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง และยุติเรื่องร้องเรียน โดยรวบรวมเรื่องร้องเรียนจากทุกช่องทาง (เว็บไซต์กรม เฟสบุ๊คกรม โทรศัพท์ อีเมล ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล 1111 หรือช่องทางอื่น)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รวบรวมสถิติข้อมูลการรับเรื่องร้องเรียนจากช่องทางต่าง ๆ
- จัดส่งหรือประสานงานเรื่องร้องเรียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ติดตามเร่งรัดการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใน 5 วันทำการ
- จัดทำรายงานหรือสถิติข้อมูลการรับเรื่องร้องเรียนรายไตรมาส เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
- สรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียนแก่ผู้บริหาร อย่างน้อยรอบประเมินละ 1 ครั้ง

เงื่อนไข

กรณีเรื่องร้องเรียน ข้อมูลไม่ชัดเจน (ไม่มีชื่อผู้รับ/ไม่มีที่ติดต่อ) จะ ยุติเรื่อง แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการจะส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานต่อไป

ยุติเรื่อง คือ กระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนได้ดำเนินการแล้วหรือส่งต่อให้กองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไข

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข}}{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด}} \times 100 = \text{ร้อยละเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน แนนเอกสาร และกรอกตัวเลขร้อยละ
- รอบ 12 เดือน แนนเอกสาร และกรอกตัวเลขร้อยละ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- เกณฑ์การแก้ไขข้อร้องเรียน
- สรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียน รอบที่ 1 และแนวทางในการแก้ไขเรื่องร้องเรียน
- ร้อยละเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- รายงานหรือสถิติข้อมูลการรับเรื่องร้องเรียนที่เผยแพร่บนเว็บไซต์กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ www.dsd.go.th/pr
- สรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียน รอบที่ 2

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- การจัดทำเกณฑ์การแก้ไขข้อร้องเรียน
- รวบรวมข้อมูลไว้ในฐานข้อมูลเดียวกัน และแนวทางในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนที่สามารถค้นหาได้สะดวกรวดเร็ว
- ร้อยละเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานสรุปผลเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ เสนอต่อผู้บริหาร
- ร้อยละเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขไม่น้อยกว่าร้อยละ 90



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.18 จำนวนการผลิตสื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ การให้บริการแก่ประชาชน

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

1. นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานสามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์และสื่อสารภาพลักษณ์ใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ โดยประเมินจากปริมาณการผลิตสื่อและเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ เผยแพร่ภารกิจของกรมฯ ต่อสาธารณะชนให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ต่อกระบวนการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เพื่อสร้างให้เกิดการจดจำที่ดีสู่สาธารณะและเกิดภาพลักษณ์เชิงบวกต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

โดยกำหนดให้หน่วยงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อต่าง ๆ ตามข้อกำหนดดังนี้

1. จำนวนการผลิตสื่อในรูปแบบวิดีโอทัศน์ เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเผยแพร่ทาง Youtube หรือเพจ Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 12 เรื่อง ในรอบการประเมิน 6 เดือน
 2. จำนวนการผลิตสื่อในรูปแบบ Infographic เพื่อเผยแพร่ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเผยแพร่ทางเพจ Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 6 ชิ้นงาน ในรอบการประเมิน 6 เดือน
- รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567 ตามข้อ 1 - 2
- รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 - 15 สิงหาคม 2567 ตามข้อ 1 - 2

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด / ผลการดำเนินงานในรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง ไม่สามารถสะสมยอดรวมกันได้

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

-

แนบไฟล์เอกสาร



หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ผลการดำเนินงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ทาง Youtube หรือเพจ Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ตามข้อ 1 และ 2

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2 ข้อจึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ผลการดำเนินงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ทาง Youtube หรือเพจ Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ตามข้อ 1 และ 2

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2 ข้อจึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.19 ความสำเร็จของโครงการ “Green Cooling Initiative (GCI) III”

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

1. นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ส่งเสริมขีดความสามารถของช่างเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นให้มีทักษะรองรับนำไปสู่การใช้สารทำความเย็นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศไทยที่จะเลิกการใช้สารทำความเย็นจากสาร HCFC ภายในปี พ.ศ. 2573 และเป็นไปตามพันธกรณีซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาเวียนนาว่าด้วยการปกป้องการทำลายชั้นบรรยากาศโอโซนและพิธีสารมอนทรีออลว่าด้วยสารทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน โดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้ (1) การวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมของกรม และดำเนินการจัดฝึกอบรมขยายผล (2) การฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 2 และ (3) การจัดทำสื่อเพื่อสร้างความตระหนักรู้และเผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานของแต่ละคณะทำงาน (คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรม/คณะทำงานพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานฯ/คณะทำงานเผยแพร่องค์ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลฯ)
2. จัดทำแผนบูรณาการความร่วมมือระหว่างคณะทำงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
3. กลั่นกรองรายละเอียดกิจกรรมและค่าใช้จ่ายเสนอให้องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ (GIZ) อนุมัติงบประมาณ
4. ขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินกิจกรรมของแต่ละคณะทำงาน
5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

เงื่อนไข

การสนับสนุนงบประมาณและองค์ความรู้จากองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ (GIZ)

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- แผนหรือข้อมูลการดำเนินกิจกรรมของแต่ละคณะทำงาน
- รายงานผลการขับเคลื่อนตามเป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- สรุปการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสารทำความเย็นธรรมชาติผ่านเว็บไซต์หรือสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงานภายในและภายนอกไม่น้อยกว่า 80 หน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. วางรากฐานการพัฒนาทักษะสีเขียวของกรม ประกอบด้วย การวิพากษ์และปรับปรุงหลักสูตรช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็กให้มีองค์ประกอบของทักษะสีเขียวและเป็นสากล และการฝึกอบรมขยายผล ให้แก่กลุ่มช่างเทคนิคและผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 15 คน
2. มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานทักษะสีเขียวของกรมแก่ภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับชาติและระดับภูมิภาค



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.20 ความสำเร็จของโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต – การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (the Young Futuremakers Thailand)

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต – การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย มุ่งเน้นให้การสนับสนุนเยาวชนที่ด้อยโอกาสและเยาวชนที่พิการในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจัดการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเชื่อมต่อเยาวชนเข้ากับตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของ UN Global Initiative on Decent jobs for Youth ให้แก่กลุ่มเป้าหมายอายุระหว่าง 15 – 29 ปี จำนวน 500 คน ในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครราชสีมา สงขลา และยะลา

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดประชุมหารือแนวทางการดำเนินโครงการร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำแผนดำเนินการและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- กลั่นกรองแผนการฝึกอบรมและรายละเอียดค่าใช้จ่ายเสนอให้องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความเห็นชอบ
- ติดตามและกำกับดูแลการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- สรุปผลการดำเนินโครงการและรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

เงื่อนไข

- การสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

-

-

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- แผนการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย และรายงานผลการฝึกอบรม

- สรุปการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เยาวชนผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการที่สำเร็จการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

- ประเมินผลการดำเนินโครงการและความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการและจัดทำข้อเสนอแนะ
- เยาวชนผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการที่สำเร็จการฝึกอบรมมีความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 75



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.21 ความสำเร็จของการศึกษามาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีการทดสอบระดับสากล

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ศึกษามาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลและวิธีทดสอบของหน่วยงานที่ได้รับความน่าเชื่อถือระดับสากล เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนา
มาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีทดสอบมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนนำไปทดลองปฏิบัติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ศึกษามาตรฐานด้านดิจิทัลและวิธีทดสอบหน่วยงานที่ได้รับความน่าเชื่อถือระดับสากล
- เข้าศึกษาดูงานการทดสอบมาตรฐานด้านดิจิทัลหน่วยงานที่ได้รับความน่าเชื่อถือระดับสากล ณ ศูนย์ทดสอบภายในประเทศไทย
- จัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่กรม (Public hearing)
- จัดทำสรุปรายงานผลการศึกษาดูงาน และผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนามาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีทดสอบ
เสนอกรมพิจารณา
- นำแนวทางการพัฒนามาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีทดสอบไปทดลองปฏิบัติ
- รายงานผลการทดลองปฏิบัติ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- หลักฐาน/เอกสารประกอบการดำเนินงาน ในรอบ 6 เดือน
- หลักฐาน/เอกสารประกอบการดำเนินงาน ในรอบ 12 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานสรุปผลการศึกษาดูงาน และผลการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่กรม พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนา
มาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีทดสอบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปผลการทดลองปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนา
มาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีทดสอบมาตรฐาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ศึกษาและดูงานการทดสอบมาตรฐานทักษะดิจิทัล จาก หน่วยงาน
ที่ได้รับความน่าเชื่อถือระดับสากล ณ ศูนย์ทดสอบภายในประเทศ
- จัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่กรม (Public
hearing)
- จัดทำสรุปผลการศึกษาดูงาน และผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น
พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนามาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธี
ทดสอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอกรมพิจารณา

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

นำแนวทางการพัฒนามาตรฐานทักษะดิจิทัล และวิธีทดสอบที่
ผ่านการเห็นชอบจากกรม ไปทดลองปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า 1
ทักษะ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.22 ความสำเร็จของพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- พัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online ที่หลากหลาย ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชน
- สื่อที่ได้รับความนิยม DSD Online Training ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) อย่างเท่าเทียมกัน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training

- พิจารณาจัดทำหลักสูตร และจัดทำข้อสอบ
- ดำเนินการถ่ายทำสื่อและตัดต่อสื่อ
- นำข้อมูลสื่อ/ข้อสอบ เข้าสู่ระบบ DSD Online Training
- เผยแพร่ และทำการประชาสัมพันธ์

กิจกรรมพัฒนาสื่อที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility)

- พิจารณาสื่อที่ได้รับความนิยม DSD Online Training ไม่น้อยกว่า 4 หลักสูตร
- สร้างคำบรรยายภาษาไทยด้วยระบบ AI
- ตรวจสอบความถูกต้องและพัฒนาคำบรรยายให้สมบูรณ์
- เผยแพร่ และทำการประชาสัมพันธ์

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- หลักฐาน/เอกสารประกอบการดำเนินงาน ในรอบ 6 เดือน
- หลักฐาน/เอกสารประกอบการดำเนินงาน ในรอบ 12 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายงานสรุปผลการพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training จำนวน 1 หลักสูตร
- รายงานสรุปผลการพัฒนาสื่อตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) จำนวน 2 หลักสูตร หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- รายงานสรุปผลการพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training จำนวน 1 หลักสูตร
- รายงานสรุปผลการพัฒนาสื่อตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) จำนวน 2 หลักสูตร หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- หลักสูตรด้านดิจิทัลนำเข้าสู่ระบบ DSD Online Training จำนวน 1 หลักสูตร
- พัฒนาสื่อตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) จำนวน 2 หลักสูตร
- สรุปรายงานเสนอกรมพิจารณา

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- หลักสูตรด้านดิจิทัลนำเข้าสู่ระบบ DSD Online Training จำนวน 1 หลักสูตร
- สื่อตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) จำนวน 2 หลักสูตร
- สรุปรายงานเสนอกรมพิจารณา



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.23 ความสำเร็จของการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน จึงมีความสำคัญมากในการดูแลป้องกันควบคุมปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปลอดจากอุบัติเหตุ อันเนื่องมาจากการทำงาน สร้างความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยต่อบุคลากร รวมถึงสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในสถานที่ราชการ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดตั้งคณะทำงานบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ประชุมคณะทำงานบริหารจัดการความปลอดภัยฯ เพื่อจัดทำนโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- การชี้บ่งอันตรายและการประเมินความเสี่ยง
- การตรวจประเมินระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- การทบทวนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- สำเนาคำสั่งการจัดตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- นโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย
- แบบรายงานการชี้บ่งอันตราย
- แบบรายงานผลการตรวจประเมินระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- แบบรายงานผลการทบทวนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- สำเนาคำสั่งการจัดตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- นโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยฯ
- แบบรายงานการชี้บ่งอันตราย

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- แบบรายงานผลการตรวจประเมินระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- แบบรายงานผลการทบทวนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการความปลอดภัยด้านความปลอดภัยฯ
- รายงานการชี้บ่งอันตราย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานผลการตรวจประเมินระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- รายงานผลการทบทวนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.24 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

1. นางสาวสุนิษา กรินทร์เทศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน โดยใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงอย่างน้อย ร้อยละ 20 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ และรายงานผลการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) ผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th เป็นประจำทุกเดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – 15 สิงหาคม 2567

เงื่อนไข

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

สูตรการคำนวณดัชนีการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index, EUI)
ด้านไฟฟ้า และด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

$$= \frac{(80\% \text{ ปริมาณการใช้พลังงานมาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้พลังงานจริง}}{\text{ปริมาณการใช้พลังงานจริง}}$$

รอบ 6 เดือน กรอกรหัสและแนบไฟล์เอกสาร

รอบ 12 เดือน กรอกรหัสและแนบไฟล์เอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. คำสั่งจัดตั้งแต่งตั้งคณะทำงานด้านพลังงาน
2. มาตรการ/แผนปฏิบัติการลดการใช้พลังงาน
3. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการ
ฯ (รอบ 6 เดือน)
4. รายงานการใช้พลังงานผ่านเว็บไซต์
www.e-report.energy.go.th
5. หลักฐานการสรุปผลประเมิน ประจำเดือน
ต.ค. 66 - มี.ค. 67

1. รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการฯ
(รอบ 12 เดือน)
2. รายงานการใช้พลังงานผ่านเว็บไซต์
www.e-report.energy.go.th
3. หลักฐานการสรุปผลประเมิน ประจำเดือน
เม.ย. 67 - ก.ค. 67



เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน
หน่วยงานส่วนกลาง
- ผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้น้อย
ร้อยละ 20

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ประเมินประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน
หน่วยงานส่วนกลาง
- ผลการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้น้อย
ร้อยละ 20



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.25 จำนวนกระบวนการงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้เป็นการปฏิบัติงานแบบ (Online) และงานสนับสนุน (Back Office) การปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกรม โดยมีเป้าหมายในการยกระดับงานบริการตามภารกิจของกรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงาน นำไปสู่การรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัลในอนาคต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการภายใน และการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ทำให้กรมเป็นที่ยอมรับของประชาชนและมีมาตรฐานในการให้บริการแบบดิจิทัล

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) ประชุมหารือกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการงานที่จะปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล เพื่อหาความต้องการในการพัฒนาระบบฯ
- (2) ศึกษาข้อมูลความต้องการตามข้อ 1 และวิเคราะห์การเชื่อมโยงข้อมูลในฐานข้อมูลต่าง ๆ
- (3) ออกแบบและพัฒนาระบบ
- (4) ทดสอบระบบร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการงานที่จะปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล
- (5) ขอความเห็นชอบในการเปิดใช้ระบบกระบวนการงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว

เงื่อนไข

ปี 2567 จำนวนกระบวนการงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล จำนวน 7 กระบวนการงาน ดังนี้

1. การขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. การขออนุญาตรายการเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ผู้ดำเนินการฝึกนำเข้าในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
3. ระบบประเมินความพึงพอใจและติดตามผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม
4. ระบบประเมินความพึงพอใจสำหรับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
5. ระบบประเมินผลหลังการฝึกทักษะออนไลน์ DSD Online Training
6. ระบบสารสนเทศแผนปฏิบัติงานสัปดาห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. การขอเป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ

โดยดำเนินการ

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567 มีจำนวนกระบวนการงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว
จำนวน 4 กระบวนการงาน

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 15 สิงหาคม 2567 มีจำนวนกระบวนการงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว
จำนวน 3 กระบวนการงาน



สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

หน้าจอบรรณงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว และกรอกตัวเลขจำนวนกระบวนงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หน้าจอบรรณงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว
2. หนังสือขอความเห็นชอบการเปิดใช้ระบบกระบวนงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว จำนวน 4 กระบวนงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หน้าจอบรรณงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว
2. หนังสือขอความเห็นชอบการเปิดใช้ระบบกระบวนงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว จำนวน 3 กระบวนงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กระบวนงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว
จำนวน 4 กระบวนงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กระบวนงานที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลแล้ว
จำนวน 3 กระบวนงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.26 ร้อยละชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดการชุดข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบที่พร้อมใช้ เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการจัดลำดับชั้นความลับของข้อมูลแล้วว่าเป็น “ข้อมูลสาธารณะ” (Open Data) และเป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) โดยมีการลงทะเบียนชุดข้อมูลสำคัญเข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐไม่ต่ำกว่า 20 ชุดข้อมูล และมีการจัดหมวดหมู่ชุดข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงชุดข้อมูลแก่ผู้ใช้บริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ และประชาชนทั่วไป สามารถให้บริการในรูปแบบ API และให้บริการไปยังศูนย์ข้อมูลต่างๆ เช่น ศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (data.go.th) ตลอดจนแพลตฟอร์มอื่น ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันและใช้ประโยชน์ข้อมูลภาครัฐร่วมกัน นำไปสู่รัฐบาลดิจิทัลที่ขับเคลื่อนประเทศด้วยข้อมูลเพื่อบูรณาการความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้งาน วิเคราะห์ หรือตัดแปลงได้ตามความต้องการ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการดำเนินการ ดังนี้

- จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองแผนงานและสารสนเทศ ศูนย์วิเคราะห์ข้อมูล
- ดำเนินการตามมติประชุม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- นำชุดข้อมูลมาผ่านกระบวนการจัดลำดับชั้นความลับของข้อมูลแล้วว่าเป็น “ข้อมูลสาธารณะ” (Open Data) และเป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)
- นำชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)

เงื่อนไข

ปี 2567 มีจำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ไม่ต่ำกว่า 15 ชุดข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567 มีจำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 15 สิงหาคม 2567 มีจำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ได้ ร้อยละ 100

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)} = \frac{\text{จำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)}}{15 \text{ ชุดข้อมูล}} \times 100$$



การบันทึกผลในระบบ e-SAR

หน้าจอบันทึกข้อมูลเปิด (Open Data) บนระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) และกรอกตัวเลขเป็นร้อยละ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

จำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

จำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สามารถนำชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สามารถนำชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.27 ระดับความสำเร็จในการยกร่าง แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามเรื่องที่ได้รับไว้

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
(กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การยกร่าง แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่งให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติการเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ โดยเป็นการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อดำเนินการยกร่างและพัฒนากฎหมายให้เป็นปัจจุบัน หรือเป็นการยกร่างแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของหน่วยงานเจ้าของเรื่องซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติที่เห็นว่ากฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่งมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติราชการ โดยมีรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ จึงดำเนินการยกร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่ง และเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย/คณะทำงานพัฒนากฎหมายเพื่อพิจารณา หรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามขั้นตอนต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ลำดับขั้นตอน	ผลการดำเนินงาน	น้ำหนัก
1	ตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง	20
2	รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง	20
3	เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ	20
4	ดำเนินการยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่ง	20
5	เสนอให้คณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย หรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามกระบวนการออกกฎหมายต่อไป	20

สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{ค่าน้ำหนักของผลการดำเนินงาน} \times 100}{\text{ผลรวมของค่าน้ำหนักทั้งหมด}}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ยกร่าง ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง
- ร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่ปรับปรุงแล้วเสร็จ
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ยกร่าง ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง
- ร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่ปรับปรุงแล้วเสร็จ
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน และ 12 เดือน

1	2	3	4	5
น้อยกว่าร้อยละ 60	60 - 69	70 - 79	80 - 89	ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Potential Base

1.28 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดี

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผลการดำเนินงานด้านคดีเสร็จตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินคดีและบังคับคดี
- ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำความเห็นเสนออธิบดีสั่งเรื่องให้พนักงานอัยการฟ้องคดีหรือมอบอำนาจให้ดำเนินการบังคับคดีกับทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบพบ
- ประสานงานกับพนักงานอัยการเพื่อให้ข้อเท็จจริงและความเห็นในการดำเนินคดี หรือยื่นคำร้องต่อเจ้าพนักงานบังคับคดี เพื่อดำเนินการยึดหรืออายัดทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาตามที่ได้รับมอบหมาย
- พิจารณาผลของคำพิพากษาและความเห็นของพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาการยื่นอุทธรณ์หรือฎีกา หรือพิจารณาโต้แย้งคำสั่งของเจ้าพนักงานบังคับคดี กรณีที่ยกคำร้องขอยึดหรืออายัดทรัพย์สิน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ระดับ 1 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดีน้อยกว่าร้อยละ 83 เท่ากับ 1 คะแนน
- ระดับ 2 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดีร้อยละ 83 – 86 เท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 3 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดีร้อยละ 87 – 90 เท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 4 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดีร้อยละ 91 – 94 เท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 5 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดีตั้งแต่ร้อยละ 95 ขึ้นไป เท่ากับ 5 คะแนน

เงื่อนไข

ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคดีตามเป้าหมาย คือ การดำเนินงานที่แล้วเสร็จตามเป้าหมายของแต่ละขั้นตอน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{การดำเนินงานด้านคดีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ} \times 100}{\text{การดำเนินงานด้านคดีที่ต้องดำเนินการทั้งหมด}}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รายงานผลในระบบ e-SAR ทุก 6 เดือน

หลักฐานรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

หลักฐานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- สำเนาหนังสือขอทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หนังสือเสนอความเห็นต่ออธิบดี หลักฐานการประสานคดีกับพนักงานอัยการหรือสำเนาคำร้องยึดหรืออายัดทรัพย์สินหรือรายงานกระบวนการพิจารณาการเบิกความเป็นพยานต่อศาล
- สำเนาหนังสือแจ้งผลการพิจารณายื่นอุทธรณ์หรือฎีกาต่อพนักงานอัยการ หรือสำเนาคำสั่งศาลที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดี
- หลักฐานรายงานผลการดำเนินงานด้านคดีที่ดำเนินการแล้วเสร็จซึ่งปรากฏหมายเลขคดีหรือเรื่องที่ดำเนินการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน และ 12 เดือน

1	2	3	4	5
น้อยกว่าร้อยละ 83	83 - 86	87 - 90	91 - 94	ตั้งแต่ร้อยละ 95 ขึ้นไป



องค์ประกอบ

ข้อตัวชี้วัด

performance Base

1.29 ร้อยละของการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวสุนิษา กรินทร์
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2567

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ปฏิบัติงานตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2567
- ประชุมปิดการตรวจสอบเพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอ
- ติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

จำนวนหน่วยรับตรวจที่ให้คำแนะนำ $\times 100$
จำนวนหน่วยรับตรวจ (ภูมิภาค) ตามแผนการตรวจสอบ
ประจำปี 2567

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- หลักฐานการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 ของแผนการตรวจสอบประจำปี 2567
- หลักฐานการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

คำแนะนำหน่วยรับตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45
ของแผนการตรวจสอบประจำปี 2567 และหน่วยรับตรวจ
สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์หลักฐานการให้คำแนะนำหลังจากการปิดการตรวจสอบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของแผนการตรวจสอบประจำปี 2567
- หลักฐานการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

การให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
ของแผนการตรวจสอบประจำปี 2567 และหน่วยรับตรวจสามารถ
นำไปปฏิบัติได้จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

performance Base

1.30 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการเบิกจ่าย (E – book)

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

คู่มือการเบิกจ่ายรูปแบบ E - book

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ตั้งคณะทำงานจัดองค์ความรู้เพื่อจัดทำคู่มือการเบิกจ่ายตามระเบียบ
- ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดกรอบแนวทางของคู่มือการเบิกจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำร่างคู่มือการเบิกจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- แจ้งเวียนหน่วยรับตรวจ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

เอกสารแนบ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ร่างคู่มือการเบิกจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร่างคู่มือการเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

คู่มือการเบิกจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง รูปแบบ E – book
หนังสือแจ้งเวียนหน่วยรับตรวจ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

คู่มือการเบิกจ่าย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรูปแบบ E – book
หนังสือแจ้งเวียนหน่วยรับตรวจ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.31 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสถานประกอบกิจการเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

- นางสาวสุณิษา กรินทร์เทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กรมได้พัฒนาแรงงานให้ผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ให้มีทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือขับเคลื่อนธุรกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ และรวบรวมเก็บข้อมูล
- จัดทำโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ขออนุมัติโครงการและจัดสรรเป้าหมายในพื้นที่ดำเนินการ
- ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานในพื้นที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กำหนดวัน เวลาและสถานที่ดำเนินการ และจัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม
- ดำเนินการจัดฝึกอบรมและกำกับดูแลการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- ติดตามผลการมีรายได้ของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ไม่น้อยกว่า 72,500 บาท/แห่ง/ปี

เงื่อนไข

รอบที่ 1

ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567
ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2567

- สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ และรวบรวมเก็บข้อมูล
- จัดทำโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ขออนุมัติโครงการและจัดสรรเป้าหมายในพื้นที่ดำเนินการ
- ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานในพื้นที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

รอบที่ 2

ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567
ถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2567

- กำหนดวัน เวลาและสถานที่ดำเนินการ และจัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม
- ดำเนินการจัดฝึกอบรมและกำกับดูแลการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- ติดตามผลการมีรายได้ของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ไม่น้อยกว่า 72,500 บาท/แห่ง/ปี



การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน แนวนอกสารหลักฐาน
รอบ 12 เดือน แนวนอกสารหลักฐาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หนังสือ การรายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่
2. หนังสือ ขออนุมัติโครงการและจัดสรรเป้าหมายในพื้นที่ดำเนินการ
3. หนังสือ ดำเนินการประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานในพื้นที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ และรวบรวมเก็บข้อมูล
- ดำเนินการจัดทำโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องขออนุมัติโครงการและจัดสรรเป้าหมายในพื้นที่ดำเนินการ
- ดำเนินการประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานในพื้นที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2 ข้อ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. แผนและผลการดำเนินการโครงการ เช่น กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม
2. รายงานการติดตามผลการมีรายได้ของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ไม่น้อยกว่า 72,500 บาท/แห่ง/ปี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ดำเนินการกำหนดวัน เวลาและสถานที่ดำเนินการ และจัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม
- ดำเนินการจัดฝึกอบรมและกำกับดูแลการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- ดำเนินการติดตามผลการมีรายได้ของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ไม่น้อยกว่า 72,500 บาท/แห่ง/ปี

โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 3 ข้อ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.32 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (กพบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

ผู้รับผิดชอบ

1. นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
3. นางสาวณัฏชา โชติจิระทรัพย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูล ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อนำผลจากการสำรวจ มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนาในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม ด้านการฝึกอบรมให้แก่แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ ที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยใช้แบบสอบถาม ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

เงื่อนไข

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการติดตามผลความพึงพอใจในการรับบริการของผู้รับบริการ ฝึกอบรม ภายใต้โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ และบันทึกในระบบคลังข้อมูล Data Center ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบเอกสารหลักฐาน

รอบ 6 เดือน : รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการการฝึกอบรม

รอบ 12 เดือน : รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ



หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ การฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะจากระบบคลังข้อมูล Data Center (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 2566 - 31 มี.ค. 2567) ภายใต้โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการพิจารณา

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ภายใต้โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการพิจารณา

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการพิจารณา

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ภายใต้โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.33 ความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- การประกวดรางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาครัฐมีการปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ การนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยพัฒนางานบริการภาครัฐ หรือการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ภาครัฐสามารถพลิกโฉมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจรวมทั้งเป็นที่พึงของประชาชน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการพัฒนางานองค์กรและบริการภาครัฐแก่ประชาชน โดยมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรางวัลจะเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการและการบริหารงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น
- การสมัครเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นของประชาชน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ประชุมคณะทำงาน PMQA
- ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ
- ให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานภายใน เกี่ยวกับผลงานที่ตรงกับประเภทรางวัลที่ต้องสมัคร
- ปรับปรุงและแก้ไขแนวทางการเขียนผลงาน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่กำหนดในแบบฟอร์มของสำนักงาน ก.พ.ร.
- กลั่นกรองผลงานจากหน่วยงานที่สมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ
- จัดส่งผลงานเข้าสู่ระบบ OPDC AWARD ให้ตรงตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสาร



หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานสรุปผลการประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายในกรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายใน พร้อมทั้งปรับปรุงแนวทางการเขียนผลงานเพื่อสมัครเข้ารับรางวัล

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปผลข้อเสนอแนะและวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาผลงานต่อผู้บริหาร เพื่อสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐในปีถัดไป

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จัดทำข้อเสนอแนะและวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาผลงานเพื่อสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐในปีถัดไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Performance Base

1.34 ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2567

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ

บริหาร (พบ.)

เบอร์โทรศัพท์

0 2247 0303

1. นางสาวสุนิษา กฐินเทศ

2. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร

3. นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☒ 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 โดยวัดการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประชุมทบทวนคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. ประชุมชี้แจงคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ติดตามการดำเนินการตามตัวชี้วัด รอบ 6 เดือน
4. ติดตามการดำเนินการตามตัวชี้วัด รอบ 9 เดือน

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

-

แนบไฟล์เอกสาร



หลักฐาน รอบ 6 เดือน

คู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับทุกหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

คู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับทุกหน่วยงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วน
ราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่า 5 ตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผลการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ไม่น้อยกว่า 5 ตัวชี้วัด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Potential Base

2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินการตาม Roadmap แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 ซึ่งกำหนดให้กรมดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 โดยเป้าหมายปี 2567 กรมจัดส่งแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร. และดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 2567 ได้ร้อยละ 100

แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ คือ แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 เพื่อกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การปรับบทบาทหลัก 4 บทบาทใหม่ ประเด็นที่ 2 การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล Data-Driven Organization และประเด็นที่ 3 การยกระดับภาพลักษณ์ของหน่วยงาน Re-branding ซึ่งแต่ละประเด็นประกอบด้วยด้านการจัดการองค์กร ด้านกลไกการดำเนินงาน ด้านการพัฒนากฎหมาย ด้านบุคลากร และด้านดิจิทัลเทคโนโลยี โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำแผนการดำเนินงานในแต่ละปีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรในหลายมิติ รวมถึงติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการประชุม/การสัมมนา/การระดมสมอง ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- หน่วยงานดำเนินการให้ข้อมูล/ชี้แจง/ทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- หน่วยงานร่วมดำเนินการ ร่วมเป็นเจ้าภาพกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

-

แนบไฟล์เอกสาร



หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารที่มอบหมายการเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่หน่วยงานร่วมดำเนินการแล้วเสร็จทุกกิจกรรม



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Potential Base

2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบ
บริหาร (พบ.)
เบอร์โทรศัพท์
0 2247 0303

- นางสาวสุณิษา กรินทร์เทศ
- นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

☒ 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

- จัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงาน ภายใต้แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
- รายงานผลตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0

เงื่อนไข

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน แแนบเอกสาร

รอบ 12 เดือน กรอกตัวเลขร้อยละและแนบเอกสาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของ
หน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบ
ราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด



สูตรการคำนวณ

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนกิจกรรม} \\ \text{ตามแผนฯ} \\ \text{ที่ดำเนินการได้แล้ว} \\ \text{เสร็จตามรอบ} \\ \text{การประเมิน} \end{array} = \frac{\text{จำนวนกิจกรรมตามแผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามรอบการประเมิน}}{\text{จำนวนกิจกรรมทั้งหมดตามแผนฯ ที่ต้องดำเนินการในรอบการประเมิน}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ร้อยละ 80 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ

แผน PMQA 4.0





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

Potential Base

2.3 การจัดการองค์ความรู้ (KM) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

หน่วยงานเจ้าภาพ

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองบริหาร

ทรัพยากรบุคคล (กบค.)

เบอร์โทรศัพท์.

0 2245 1826

ภายในกรม โทร. 1407

1. นางสาวมัทนา ทองทรัพย์
2. นางสาวรัชดาภรณ์ ปิ่นม่วง
3. นายสมนึก จันทร์คำ

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมถึงปฏิบัติงานได้ผลพลอยอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรโดยรวมมีความสามารถในการแข่งขันสูง เป็นหน่วยงาน/องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

กระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการจัดการ/การพัฒนาขององค์ความรู้ในหน่วยงาน

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า การจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ วางโครงสร้างความรู้ใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ ทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาช่วย
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น ทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และนวัตกรรม ชุมชนแห่งความรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนเวียนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน
2. จัดประชุม/หารือ/หรือกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้คณะทำงานฯ กำหนดหัวข้อความรู้ แสวงหาความรู้ หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงผู้ที่เข้ามาศึกษาหาความรู้ต่อไป
3. จัดทำองค์ความรู้ (KM) เป็นไปตามมติของคณะทำงานฯ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อหน่วยงานและบุคลากร จำนวน 1 เรื่อง
4. รวบรวม เรียบเรียงองค์ความรู้ (KM) ในรูปแบบเอกสาร หนังสือ บทความ เอกสารออนไลน์ หรืออื่นๆ ที่สามารถเผยแพร่ได้สะดวก
5. ขับเคลื่อนการรับรู้ของบุคลากรโดยการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ Social media पोสเตอร์ แผ่นพับ ป้ายประกาศต่างๆ ทำให้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้สะดวก รวมถึงการสร้างบรรยากาศเป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ



เงื่อนไข

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลภาพรวมองค์ความรู้ (KM) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมถึงเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานที่เกี่ยวข้อง

สูตรการคำนวณ

ดำเนินการได้ครบทั้ง 5 ข้อ เป็นไปตามเป้าหมายและเงื่อนไข มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการจัดการองค์ความรู้ (KM) ในหน่วยงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

แนบไฟล์เอกสารการดำเนินงาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน
2. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ
3. องค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน จำนวน 1 เรื่อง
4. หลักฐานการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เช่น ลิงค์ข้อมูล หนังสือเวียนเผยแพร่ แผ่นพับ หนังสือนำเสนอ หัวข้อการบรรยายที่นำเสนอในเวทีต่างๆ เป็นต้น

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ
2. องค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน จำนวน 1 เรื่อง (ไม่ซ้ำ)
3. หลักฐานการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เช่น ลิงค์ข้อมูล หนังสือเวียนเผยแพร่ แผ่นพับ หนังสือนำเสนอ หัวข้อการบรรยายที่นำเสนอในเวทีต่างๆ เป็นต้น

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- องค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน จำนวน 1 เรื่อง
- หลักฐานการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เช่น ลิงค์ข้อมูล หนังสือเวียนเผยแพร่ แผ่นพับ หนังสือนำเสนอ หัวข้อการบรรยายที่นำเสนอในเวทีต่างๆ เป็นต้น

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- องค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน จำนวน 1 เรื่อง (ไม่ซ้ำกับรอบ 6 เดือน)
- หลักฐานการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เช่น ลิงค์ข้อมูล หนังสือเวียนเผยแพร่ แผ่นพับ หนังสือนำเสนอ หัวข้อการบรรยายที่นำเสนอในเวทีต่างๆ เป็นต้น

ภาคผนวก

เอกสารประกอบตัวชี้วัด 1.1 ความสำเร็จ
ของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการ
รายปี พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน



แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



แบบฟอร์มตัวชี้วัด 1.2 ร้อยละประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

แบบที่ 1 แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2567

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกโครงการ

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

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

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ---

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 สถานภาพการมีงานทำ

☐ 1. ทำงาน

☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 2.1)

1.3 ท่านประกอบอาชีพใด

☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว

☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ 2.1)

☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา

☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ 2.1)

☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.5)

☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ 2.1)

☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.5)

☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง

☐ 9. อื่นๆ ระบุ

1.4 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. อปท.และโซโล

☐ 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.....

1.5 ท่านมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วงใด *

☐ 1.) ไม่มีรายได้

☐ 2.) 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน

☐ 3.) 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน

☐ 4.) 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน

☐ 5.) 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน

☐ 6.) ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานจากปัจจัยด้านแรงงาน โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม*

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

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ทำงานตามตำแหน่ง/อาชีพได้ถูกต้องแม่นยำ										
2. ความคิดในการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน										
3. ความสุขและมุมมองเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน										
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง/อาชีพ/ธุรกิจ										

2.2 ท่านคิดว่าสามารถนำผลจากการฝึกอบรมไปสร้างผลประโยชน์ทางการเงิน เช่น รายได้เพิ่ม ลดรายจ่าย ลดต้นทุน ได้หรือไม่

☐ ไม่ได้

☐ ได้ ระบุ% ต่อเดือน

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เอกสารประกอบตัวชี้วัด 1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับ
การพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
และตัวชี้วัด 1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ
ในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบติดตามประเมินผลแบบที่ 2

1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ = เหลือง 	2. โครงการลุ่มแม่น้ำโขง = เทา 	3. โครงการยกระดับแข่งขันภาคอุตสาหกรรม = ฟ้า 
4. โครงการท่องเที่ยว = ชมพู 	5. โครงการอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ = เขียวมะนาว 	6. โครงการเศรษฐกิจพิเศษไทย (SEC) = น้ำตาล 
7. โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) = น้ำเงิน 	8. โครงการพระราชดำริ = ขาว 	9. โครงการยกระดับเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี = ม่วง 
10. โครงการยกระดับเพื่อรองรับการแข่งขัน = ส้ม 	12. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทย = เขียวเข้ม 	13. โครงการ Gig Worker = แดง 
14. โครงการการทำงานในศตวรรษที่ 21 = ทอง 	หมายเหตุ โครงการที่ 11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ใช้การแจกแบบสอบถามของแบบที่ 1	กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานสถิติและประเมินผล 02-245-7065

เอกสารประกอบตัวชี้วัด 1.11 ความสำเร็จ
ในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ
เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. 2566 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
	ทั่วประเทศ	17,937
01	สมุทรปราการ	1,471
02	สุพรรณบุรี	48
03	ชลบุรี	1,224
04	ราชบุรี	139
05	นครราชสีมา	289
06	ขอนแก่น	138
07	อุบลราชธานี	69
08	นครสวรรค์	77
09	พิษณุโลก	53
10	ลำปาง	71
11	สุราษฎร์ธานี	181
12	สงขลา	254
13	กรุงเทพมหานคร	6,844
14	ปทุมธานี	781
15	พระนครศรีอยุธยา	508
16	นครปฐม	562
17	ระยอง	755
18	อุดรธานี	69
19	เชียงใหม่	297
20	เชียงราย	69
21	ภูเก็ต	330
22	นครศรีธรรมราช	83
23	ปัตตานี	26
24	ยะลา	39
25	นราธิวาส	16
26	นนทบุรี	532
27	สมุทรสาคร	827
28	สระบุรี	246
29	ฉะเชิงเทรา	395
30	ปราจีนบุรี	197
31	สระแก้ว	18
32	จันทบุรี	32
33	ตราด	22
34	กาญจนบุรี	93
35	เพชรบุรี	72
36	ประจวบคีรีขันธ์	59
37	บุรีรัมย์	46
38	ศรีสะเกษ	30

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
39	ร้อยเอ็ด	38
40	มุกดาหาร	20
41	นครพนม	4
42	หนองคาย	17
43	ตาก	50
44	ระนอง	21
45	กระบี่	82
46	กาฬสินธุ์	27
47	กำแพงเพชร	31
48	ชัยนาท	24
49	ชัยภูมิ	19
50	ชุมพร	38
51	ตรัง	69
52	นครนายก	27
53	น่าน	3
54	บึงกาฬ	5
55	พะเยา	9
56	พังงา	43
57	พัทลุง	12
58	พิจิตร	16
59	เพชรบูรณ์	23
60	แพร่	14
61	มหาสารคาม	22
62	แม่ฮ่องสอน	0
63	ยโสธร	8
64	ลพบุรี	45
65	ลำพูน	92
66	เลย	13
67	สกลนคร	19
68	สตูล	14
69	สมุทรสงคราม	31
70	สิงห์บุรี	23
71	สุโขทัย	16
72	สุรินทร์	43
73	หนองบัวลำภู	13
74	อ่างทอง	14
75	อำนาจเจริญ	3
76	อุดรดิตถ์	16
77	อุทัยธานี	11

หมายเหตุ : 1. ค่าเป้าหมาย = ข้อมูลผู้ประกอบการที่แสดงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้ 1. มีสถานะขึ้นทะเบียน 2. ยังดำเนินการ

2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตรวจสอบค่าเป้าหมายตามข้อ 1 เรียบร้อยแล้ว

แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.1

ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม รอบ 6 เดือน

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

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

รอบ 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 – วันที่ 31 มีนาคม 2567

ชื่อผลงานต้นแบบ (Prototype)

☐ ด้านการให้บริการประชาชน

☐ ด้านการบริหารจัดการหน่วยงานภายใน

1. การวิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ☐ ระบุความเป็นมา
- ☐ ระบุความสำคัญของปัญหา
- ☐ ระบุความต้องการ

4. ขั้นตอนการดำเนินงานของการพัฒนา
การสร้างต้นแบบ (Prototype)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ☐ วิธีการในการสร้างต้นแบบ (Prototype)
- ☐ ขั้นตอนของการทดลองใช้ Prototype โดยระบุแผนการที่จะดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลอง เป็นต้น

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาไปสู่การจัดทำ
ต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ☐ อธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหา
- ☐ ระบุองค์ความรู้ที่ใช้
- ☐ ระบุผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำและพัฒนา

5. การทดลองนำ Prototype ไปปฏิบัติ

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ☐ ระบุการทดลองใช้ Prototype โดยระบุที่ดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลองของวันที่ทดลอง เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำต้นแบบ
(Prototype) นวัตกรรม

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ☐ ระบุการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้นเพื่อมาแก้ปัญหาอะไร
- ☐ การจัดทำต้นแบบ (Prototype) เพื่อทดสอบและตรวจสอบวิธีการการแก้ปัญหา หากวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวไม่ตอบโจทย์ จะสามารถปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาได้

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับการจัดทำต้นแบบ
(Prototype)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ☐ ระบุผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้น

รูปภาพประกอบ

แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม รอบ 12 เดือน

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

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

รอบ 12 เดือน ตั้งแต่ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – วันที่ 15 สิงหาคม 2567

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

☐

ด้านการให้บริการประชาชน

☐

ด้านการบริหารจัดการหน่วยงานภายใน

1.สรุปปัญหาจากการพัฒนาต้นแบบ
(Prototype) นวัตกรรม

อธิบายเพิ่มเติม

☐

สรุปปัญหาจากการทดลองในรอบ ๖ เดือน
ที่ผ่านมาของการพัฒนานวัตกรรม

2. แนวทางในการแก้ไขการพัฒนา Prototype
นวัตกรรม

อธิบายเพิ่มเติม

☐

ระบุการนำปัญหามาแก้ไขในการพัฒนา
ต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม ที่ได้
ทดลองในรอบ ๖ เดือน ที่ผ่านมา

3. การปฏิบัติจริง

อธิบายเพิ่มเติม

☐

ระบุขั้นตอน/วิธีการดำเนินการนำ
นวัตกรรมไปใช้

☐

ระบุสถานที่ทดลอง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง/
ช่วงเวลา)

4. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็น
รูปธรรม

อธิบายเพิ่มเติม

☐

ระบุผลลัพธ์ที่ได้ในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

☐

ระบุข้อมูลก่อนและหลังการปรับปรุง

☐

ระบุผลการประเมินความพึงพอใจ

5. แนวทางการขยายผลไปยังหน่วยงานและ
การนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

อธิบายเพิ่มเติม

☐

ระบุเป็นคู่มือ/แผ่นพับ/ทางสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์

☐

ระบุช่องทางการเข้าถึงนวัตกรรม เช่น
เว็บไซต์/QR Code ในการเผยแพร่ให้แก่
หน่วยงานอื่น หรือผู้ที่สนใจรับทราบ

☐

ระบุการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

รูปภาพประกอบ

**แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.2 ความสำเร็จ
ของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ
สู่ระบบราชการ 4.0
(หน่วยงานส่วนกลาง)**

แบบฟอร์ม แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้านการนำองค์กรที่มีความยั่งยืน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอน ที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	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 รายงานผลตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐

หน่วยงาน :

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

ประเด็น :

ผู้ประสานงาน : โทรศัพท์ :

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

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นางสาวบุปผา เรืองสุด

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะกิจ

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม

นางจิรวรรณ สุตสุนทร

ผู้ตรวจราชการกรม

ผู้สนับสนุนข้อมูล

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

สำนักงานเลขานุการกรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองบริหารการคลัง

กลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มกฎหมาย

กองวิเทศสัมพันธ์

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ผู้จัดทำ

นางสาวบุญสุข พุ่มไม้แก้ว

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางสาวอรุณี แสนแ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวสุนิษา กฐินเทศ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวสุตารัตน์ วรรณสุทธิ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นายกำเิง นาดอน

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาววันเพ็ญ อธิมี

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน