



คู่มือ

**การประเมินการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2568

กลุ่มไลน์ KPI DSD



**กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2567

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ที่จะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
20 พฤศจิกายน 2567

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย	1
- หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ	2
- กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	4
- ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	7
- ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	8
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	9
- ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	58
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	59
ภาคผนวก	
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.1 การพัฒนานวัตกรรม รอบ 6 เดือน (ส่วนภูมิภาค)	139
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.1 การพัฒนานวัตกรรม รอบ 12 เดือน (ส่วนภูมิภาค)	140
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.2 แผน PMQA 4.0 รอบ 6 เดือน (ส่วนกลาง)	141
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.2 แผน PMQA 4.0 รอบ 12 เดือน (ส่วนกลาง)	144
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.3 การจัดการองค์ความรู้ (KM)	145

ระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัด



KPIs ระดับกรม

- แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
- ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

KPIs ระดับหน่วยงานภายใน

- ข้อสั่งการ/นโยบายและแผนกรม
- ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs)
- ตัวชี้วัดระดับกรม
- ตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)
- แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0
- Hot Issue (One Platform, Data Driven Organization, Open Data, Data Analytic, การปรับบทบาทใหม่, การทำ Data Driven Organization, หลักสูตร Online, ตัวชี้วัดตามพันธกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ และการบริหารจัดการภายใน)
- Social Trend (BCG, TRM)

KPIs ระดับบุคคล

- ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ



หลักการและที่มาของการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ 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 โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีการอื่นใด 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 2/2567 เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2567 ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีหลักการแนวคิด ดังนี้

- 1) พัฒนาองค์กร
- 2) ยกระดับการทำงาน
- 3) เชื่อมโยงนโยบายและแผน
- 4) ความจำเป็น
- 5) ไม่ซ้ำซ้อน

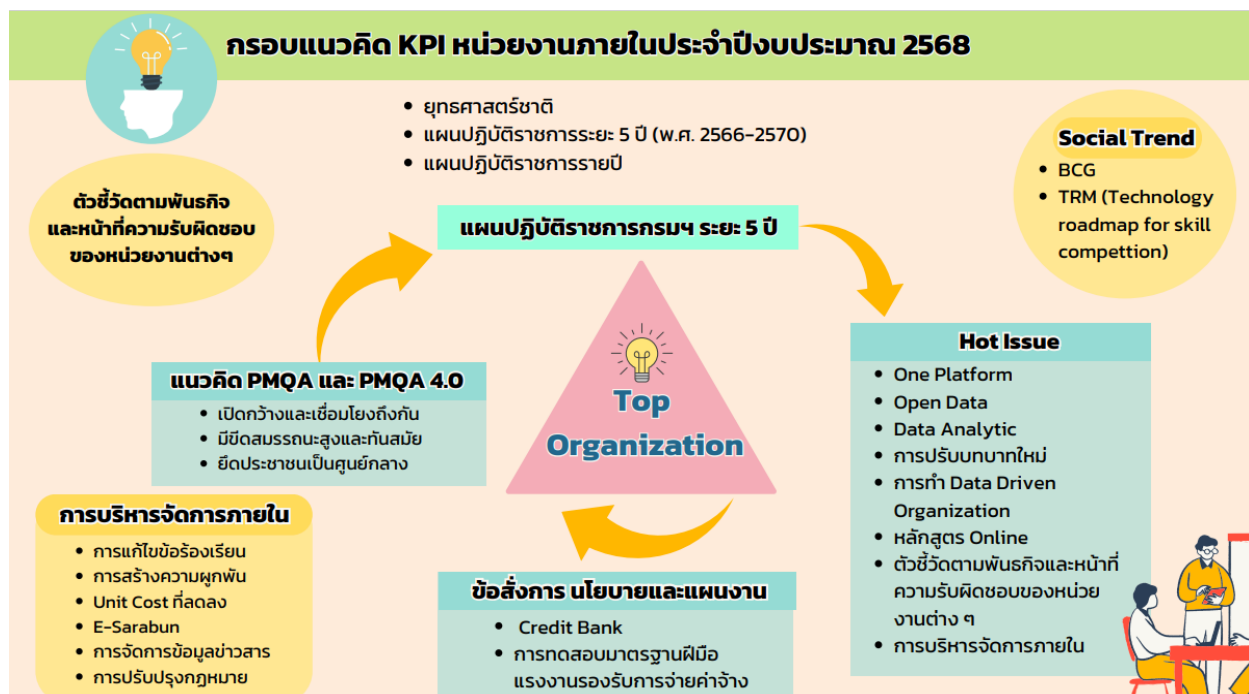
โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดได้แก่ 1) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดโครงสร้าง 10 ตัวชี้วัด 2) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs) 3) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรม 4) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

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. 2568 จะประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Based) ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ มติคณะรัฐมนตรี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และ 2) การประเมินศักยภาพ ในการดำเนินงาน (Potential Based) คือ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามหลักการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อมและสถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 2

หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประสิทธิภาพ 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 2567 – 31 มีนาคม 2568) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568) ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) รายงานการประชุมแผนการดำเนินงานและภาพถ่าย เป็นต้น

2.2 การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ผู้ดูแลตัวชี้วัด ผู้จัดการเก็บข้อมูล และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3 การสังเกตการณ์ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานความถูกต้องของข้อมูลความน่าเชื่อถือของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบความสามารถในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูล

ในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรืออาจใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

4. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

4.1 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568) โดยทุกหน่วยงานบันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 1 – 7 เมษายน 2568 โดยระบบจะปิดในวันที่ 7 เมษายน 2568 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 15 สิงหาคม 2568) โดยทุกหน่วยงานบันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 18 – 22 สิงหาคม 2568 โดยระบบจะปิดในวันที่ 22 สิงหาคม 2568 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.3 การบันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะตัดยอดผลการปฏิบัติราชการที่รายงานผลเข้ามาในระบบ Datacenter รอบที่ 1 วันที่ 31 มีนาคม 2568 เวลา 16.30 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 1 เมษายน 2568) เวลา 10.00 น. และรอบที่ 2 วันที่ 15 สิงหาคม 2568 เวลา 16.30 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 16 สิงหาคม 2568) เวลา 10.00 น.

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าภาพตัวชี้วัดจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากรายงานผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) และตรวจสอบผลการประเมินรอบที่ 1 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 11 เมษายน 2568 รอบที่ 2 ภายในระหว่างวันที่ 18 – 27 สิงหาคม 2568 ซึ่งผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัด ถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์

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

5. แนวทางการประเมินส่วนราชการ

หลักการประเมิน : เปรียบเทียบจำนวนตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดให้ทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

ตัวอย่างการประเมิน ของหน่วยงาน x รอบที่.....

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

สูตรการคำนวณ

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

เกณฑ์การพิจารณา

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

หน่วยงาน x มีผลการประเมินในรอบนี้ อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้น

**ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

วัน - เดือน - ปี	กิจกรรม
16 ต.ค. 2567	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
18 พ.ย. 2567	ชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2 ธ.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนำข้อมูลตัวชี้วัดลงในระบบ e - SAR
5 มี.ค. 2568	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2568 (1 ต.ค. 67 – 31 มี.ค. 68) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 14 – 18 มีนาคม 2568
1 – 7 เม.ย. 2568	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 1/2568 (1 ต.ค. 67 – 31 มี.ค. 68)
1 - 11 เม.ย. 2568	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
17 – 18 เม.ย. 2568	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป
1 ส.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2/2568 (1 เม.ย.- 15 ส.ค. 68) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 4 – 8 สิงหาคม 2568
18 - 22 ส.ค. 2568	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย.- 15 ส.ค. 68)
18 - 27 ส.ค. 2568	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
28 - 29 ส.ค. 2568	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

*คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค

**คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้ หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมินหน่วยงานภายในกรม*

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

ตัวชี้วัดส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

1. Performance Base

จำนวน 21 ตัวชี้วัด

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568
- 1.2 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data - Driven Organization
- 1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.4 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 1.5 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.6 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน
- 1.7 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน
- 1.8 ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 1.9 ระดับความสำเร็จของการส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- 1.10 ระดับความสำเร็จของมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- 1.11 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 1.12 ระดับความสำเร็จของการออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 1.13 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
 - 1.13.1 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
 - 1.13.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 1.14 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.15 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 1.16 ประสิทธิภาพการให้บริการผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- 1.17 ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12
- 1.18 ระดับความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมีอาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ
- 1.19 ระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน
- 1.20 ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

2. Potential Base

- 2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดไปสู่การให้บริการประชาชน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2568

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนพะจันทร์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง
4. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้รับเป้าหมายในการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกข้อมูลแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้ตรงกับเป้าหมายโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย เป้าหมาย (คน) และหลักสูตรการฝึกอบรม ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) หลังจากได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำแนกรายโครงการและกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการ จำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม ตามภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. บันทึกผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใน 15 วัน (วันทำการ) นับจากดำเนินการกิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น

เงื่อนไข

บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการจำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม ตามภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 60 ตามเป้าหมาย 12 เดือน

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 - 15 สิงหาคม 2568 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568

สูตรการคำนวณ

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

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 (เทียบกับเป้าหมาย 12 เดือน)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 (เทียบกับเป้าหมาย 12 เดือน)

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2565	2566	2567	2568
100	100	100	100



คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปี งบประมาณ 2568



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.2 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data - Driven Organization

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

- นางสาวจันทร์ทิพย์ ขุนพะจันทร์
- นางสาวเพียร อินทอง
- นางพัทธนันท์ ตีเมืองทอง
- นางสาวนิษฐา โออิ้ว

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data – Driven Organization ใช้ข้อมูลนำในการวางแผน ปฏิบัติราชการ โดยหลักสูตรฝึกอบรมที่นำมาสำรวจความต้องการ (Training Needs Survey) ต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- หน่วยงานคัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 20 หลักสูตรเพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ทุกไตรมาส
- บันทึกแผนการฝึกอบรม - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน DSD Data - Driven Organization
- ความสอดคล้องของหลักสูตรที่เปิดฝึกจริงกับหลักสูตรที่ดำเนินการสำรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรที่เป็นความต้องการ (นับเฉพาะหลักสูตรที่มีความต้องการมากกว่า 20 คน)
- เปิดฝึกอบรมใน 3 หลักสูตรแรกที่มีความต้องการสูงสุด

เงื่อนไข

- กำหนดเป้าหมาย (คน) ในการดำเนินการ DSD Data - Driven Organization ร้อยละ 30 จากเป้าหมายฝึกอบรมทั้งหมด 8 โครงการ ตามข้อ 2
- หน่วยงานคัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 20 หลักสูตรเพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ตามโครงการฝึกอบรมระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย 8 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค (ยกเว้น กิจกรรม : ฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ) 2) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 3) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 4) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ 5) โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 6) โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ 7) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และ 8) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- หน่วยงานต้องบันทึกแผน - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ในระบบรายงานผลนับจากวันที่สิ้นสุดการสำรวจ (Training Needs Survey) และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน DSD Data – Driven Organization ในแต่ละไตรมาส
- วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบรายงานผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมเท่านั้น



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.2 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data - Driven Organization

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

$$\frac{\text{จำนวนหลักสูตรที่เปิดฝึก}}{\text{จำนวนหลักสูตรที่เป็นผลจากการสำรวจ}} \times 100$$

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- คัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 20 หลักสูตร เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ในไตรมาส 1 และไตรมาส 2
- บันทึกแผน - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน ดังนี้
 - บันทึกแผนการฝึกอบรม ไตรมาส 1 ภายในวันที่ 30 พ.ย. 67 และไตรมาส 2 ภายในวันที่ 27 ธ.ค. 67
 - บันทึกผลการฝึกอบรม ไตรมาส 1 ภายในวันที่ 31 ธ.ค. 67 และไตรมาส 2 ภายในวันที่ 31 มี.ค. 68

- คัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 20 หลักสูตร เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ในไตรมาส 3
- บันทึกแผน - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ในไตรมาส 3 ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน โดยบันทึกแผนการฝึกอบรมภายในวันที่ 27 มี.ค. 68 และบันทึกผลการฝึกอบรมภายในวันที่ 30 มิ.ย. 68
- ความสอดคล้องของหลักสูตรที่เปิดฝึกจริงกับหลักสูตรที่ดำเนินการสำรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรที่เป็นความต้องการ (นับเฉพาะหลักสูตรที่มีความต้องการมากกว่า 20 คน)
- เปิดฝึกอบรมใน 3 หลักสูตรแรกที่มีความต้องการสูงสุด

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาส 1 และไตรมาส 2 จากระบบคลังข้อมูล

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ผลการบันทึกแผนการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของเป้าหมาย (คน) ตามโครงการฝึยกะระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย
- ผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาส 3 จากระบบคลังข้อมูล
- ความสอดคล้องของหลักสูตรที่เปิดฝึกจริงกับหลักสูตรที่ดำเนินการสำรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรที่เป็นความต้องการ (นับเฉพาะหลักสูตรที่มีความต้องการมากกว่า 20 คน)
- เปิดฝึกอบรมใน 3 หลักสูตรแรกที่มีความต้องการสูงสุด

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2565	2566	2567	2568
n/a	n/a	n/a	80



แผนการดำเนินงานรายไตรมาส



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

1. นางสาวนวลักษณ์ แสงสีดา

2. นายธีรภัทร เอี่ยมสำอางค์

3. นางสาวพศิยา อำนาคิล เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4042

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.
2. ความสำเร็จของการบันทึกและรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
3. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

1.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – 14 มีนาคม 2568 : สพร. และ สนพ. ประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568 เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 6 สิงหาคม 2568 : สพร. และ สนพ. ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.

2. การบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน

2.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – 14 มีนาคม 2568

1) กพร.ปจ. พิจารณาทบทวนแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

2) สพร./สนพ. บันทึกแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่) (ระบบเปิดระหว่างเดือนตุลาคม 67 – เมษายน 68)

3) สพร./สนพ. และผู้ดำเนินการฝึกอบรมบันทึกผลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่) (ไตรมาสที่ 1 เดือนธันวาคม 67 /ไตรมาสที่ 2 เดือนมีนาคม 68)

4) สพร./สนพ. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแผน/ผลการพัฒนากำลังคนในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)

2.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 6 สิงหาคม 2568

1) สพร./สนพ. และผู้ดำเนินการฝึกอบรมบันทึกผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่) (ไตรมาสที่ 3 เดือน มิถุนายน 68 และไตรมาสที่ 4 เดือนกันยายน 68)

2) สพร./สนพ. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแผน/ผลการพัฒนากำลังคนในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)

3. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

- สพร./สนพ. รายงานผลการใช้ประโยชน์จากข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

เงื่อนไข

- รายงานการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ. ดังนี้
 - รอบที่ 1 รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568 และแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในวันที่ 14 มีนาคม 2568
 - รอบที่ 2 รายงานการขับเคลื่อนฯ , รายงานการติดตาม ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการนำข้อมูลจาก Dashboard มาใช้ประโยชน์ ภายในวันที่ 6 สิงหาคม 2567
- รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
 - รอบที่ 1 รายงานข้อมูลแผน ร้อยละ 100 ของแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ฉบับทบทวน 2568 - 2570 ภายในวันที่ 14 มีนาคม 2568
 - รอบที่ 2 รายงานข้อมูลผล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด งบประมาณ 2568 ภายในวันที่ 6 สิงหาคม 2568 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด งบประมาณ 2568 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2568

สูตรการคำนวณ

(จำนวนแผน (คน) ที่บันทึกในระบบฐานข้อมูลฯ / จำนวนแผน (คน) ตามแผนฯ ฉบับทบทวน X 100) = ร้อยละของข้อมูลแผน
(จำนวนผล (คน) การพัฒนากำลังคนฯ งบป.68 / จำนวนแผน (คน) การพัฒนากำลังคนฯ งบป.68 X 100 = ร้อยละของข้อมูลผล)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1 ตุลาคม 2567 – 14 มีนาคม 2568 (6 เดือน)

- รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568
- แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 – 2570 (ฉบับทบทวน)
- การบันทึกข้อมูลแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รอบที่ 2 เมษายน 2568 – 6 สิงหาคม 2568

- รายงานการขับเคลื่อนฯ โดยผ่านระบบ Line
- การบันทึกข้อมูลผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
- แบบรายงานการติดตาม ข้อเสนอแนะ และสรุปผลจากการนำข้อมูลจาก Dashboard มาใช้ประโยชน์



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา
กำลังคนระดับจังหวัด”

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 และสรุปข้อมูลแผนฯ ผ่านช่องทางที่กำหนด
2. บันทึกแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
3. บันทึกผลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
4. รายงานการประชุมและสรุปข้อมูลจากรายงานการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568 ผ่านช่องทางที่กำหนด
5. กรณีหน่วยงานไม่สามารถจัดประชุม กพร.ปจ. ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด จะต้องมียกข้อชี้แจงเหตุผลให้กองแผนงาน และสารสนเทศทราบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. บันทึกผลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
2. แบบรายงานการติดตาม ข้อเสนอแนะ และสรุปผลจากการนำข้อมูลจาก Dashboard มาใช้ประโยชน์ ผ่านช่องทางที่กำหนด



ช่องทางการรายงาน ตัวชี้วัด

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.4 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1 นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนหะจันทร์

2 นางสาวชมพูนุท คงสม

3 นางสาวศิริประภา จงแพทย์

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ มีค่าผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ประมวลผลจากแบบติดตามการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรอกผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ (Data Center) กรณีฝึกผู้ต้องขังหรือเยาวชนในสถานพินิจ ให้หน่วยงานจัดเก็บแบบติดตามการปฏิบัติงานทำด้วยเอกสาร และกรอกข้อมูลผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ

เงื่อนไข

- 1 เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานทำเท่านั้น
- 2 ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกโครงการที่กรมดำเนินการจากผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 3 เก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ
- 4 ค่าผลผลิตภาพแรงงานเป็นของหน่วยงานที่ดำเนินการ

สูตรการคำนวณ

ผลผลิตภาพแรงงาน = GDP ณ ราคาคงที่ ÷ จำนวนแรงงาน

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

จำนวนแรงงาน หมายถึง จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานทำ

นำมาคำนวณตามสูตรทางเศรษฐศาสตร์

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.4 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- 2 การเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการมีงานทำแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- 1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- 2 การเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการมีงานทำแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ค่าผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการมีงานทำแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ค่าผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการมีงานทำแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
N.A.	4.0	4.5	5.0

หมายเหตุ : *



แบบติดตามการมีงานทำ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.5 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

- 1 นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนพะจันทร์
- 2 นางสาวชมพูนุท คงสม
- 3 นางสาวศิริประภา จงแพทย์

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพข.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ประมวลผลจากแบบติดตามการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรอกผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ (Data Center) กรณีฝึกผู้ต้องขังหรือเยาวชนในสถานพินิจ ให้หน่วยงานจัดเก็บแบบติดตามการปฏิบัติงานด้วยเอกสาร และกรอกข้อมูลผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ

เงื่อนไข

- 1 เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานทำเท่านั้น
- 2 ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกโครงการที่กรมดำเนินการจากผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 3 เก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ
- 4 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นของหน่วยงานที่ดำเนินการ

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\text{รายได้เฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 68} - \text{รายได้เฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 65}}{\text{รายได้เฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรม ปี 65}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. การเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. การเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.5 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการดำเนินงานแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการดำเนินงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการดำเนินงานแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการดำเนินงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล : <http://datacenter.dsd.go.th>) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
N.A.	4.0	4.5	5.0

หมายเหตุ : *



แบบติดตามการดำเนินงานทำ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.6 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1. นางสาวจันทร์ทิพย์ ขุนพะจันทร์
2. นางสาวเพ็ญ อันทอง
3. นางพัชณันท์ ตีเมืองสอง
4. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WeIDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ทั้งนี้ ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรม ของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน สามารถปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มุมมองเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน และโอกาสในการเพิ่มรายได้หรือลดรายจ่าย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานและบันทึกลงในระบบผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เท่านั้น
2. ติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการในแต่ละโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน} = \frac{\text{ประสิทธิภาพฯ หลังฝึกอบรม} - \text{ประสิทธิภาพฯ ก่อนฝึกอบรม}}{5} \times 100$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.6 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 12 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- ร้อยละการตอบแบบติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- ร้อยละการตอบแบบติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2565	2566	2567	2568
52.85	54.62	51.59	40



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.7 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 9420

1. นางสาวพิมชนก สุขสำราญ
2. นายอภิเดช ไชยคง
3. นางสาวประทีน พรหมดี
4. นางสาวช่อทิพย์ กองสุทธิ

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☐ WeIDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต่างจังหวัด) กับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการแข่งขันฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่
2. บันทึกผลความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต่างจังหวัดกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง
3. บันทึกผลการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานลงในระบบคลังข้อมูล datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

เงื่อนไข

นับเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถในระบบคลังข้อมูล Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 - 15 สิงหาคม 2568

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.7 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จำนวนความร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	537	634	164

หมายเหตุ :



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Base

1.8 ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารการคลัง (กค.)

เบอร์ติดต่อ 02 2248 3386

- นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น
- นางสาววนิดา คงภู

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพข.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมาย ในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2568 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2568 (ไม่นำมาคำนวณตัวชี้วัด)

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (ทั้งปี)}}$

รอบ 12 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (ทั้งปี)}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568 ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ภาพรวมไตรมาส 1- 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

1 ตุลาคม 2567 – 15 สิงหาคม 2568 ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ภาพรวมไตรมาส 1- 4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 92

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 31 มี.ค. 68)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 15 ส.ค. 68)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

เป้าหมาย ปี 2568 :

รอบ 6 เดือน :

☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน :

☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92

หมายเหตุ : * -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จของการส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารการคลัง (กค.)

เบอร์ติดต่อ 0 2245 1828 0 2245 4917

นางสมกมล โรยรินทร์ นางสาวกสิรา เพชรพิรุณ

นางอรุณี แก้วมณี นางสาวณัฐชนนย์ อมรโพธิ์โรจน์

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพข.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหน้าที่ปกติที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากรองราชการ พ.ศ. 2562 และตามแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินยืมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การส่งใช้เงินยืมตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- (1) กรณีเดินทางไปประจำต่างสำนักงาน หรือการเดินทางไปราชการประจำในต่างประเทศ หรือกรณีเดินทางกลับภูมิลำเนา ให้ส่งแก่ส่วนราชการผู้ให้ยืมโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเงิน
- (2) กรณีเดินทางไปราชการอื่น รวมทั้งการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว ให้ส่งแก่ส่วนราชการผู้ให้ยืมภายในสิบห้าวันนับแต่วันกลับมาถึง
- (3) การยืมเงินเพื่อปฏิบัติราชการนอกจาก (1) หรือ (2) ให้ส่งแก่ส่วนราชการผู้ให้ยืมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเงิน
- (4) กรณีการส่งใช้คืนเงินยืมเป็นเงินสด ต้องส่งคืนเงินสดไม่เกินร้อยละ 20

ในแต่ละรอบการประเมิน กองบริหารการคลัง จะสรุปรายงานลูกหนี้เงินยืมของแต่ละหน่วยงาน เสนอผู้บริหารทราบ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 กรกฎาคม 2568

เงื่อนไข

- 1) การส่งใช้เงินยืมตามเป้าหมายที่กำหนด คือต้องส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดและส่งใช้เงินยืมเป็นเงินสดต้องไม่เกินร้อยละ 20
- 2) กรณียกเลิกการปฏิบัติราชการ ให้ส่งคืนเงินยืมไม่เกินวันแรกที่ปฏิบัติราชการตามที่ระบุในสัญญาเงินยืม



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จของการส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน : $\frac{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ครบกำหนดส่งใช้เงินยืมตามสัญญา}} \times 100$

รอบ 12 เดือน : $\frac{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ครบกำหนดส่งใช้เงินยืมตามสัญญา}} \times 100$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เดือนตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568 ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เดือนตุลาคม 2567 – กรกฎาคม 2568 ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ข้อมูลจากสรุปรายงานลูกหนี้เงินยืมราชการ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลจากสรุปรายงานลูกหนี้เงินยืมราชการ

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	-	ร้อยละ 100

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.10 ระดับความสำเร็จของมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กมฐ./กฐ)

เบอร์ติดต่อ 0 2245 1822

นายภูมิศักดิ์ เวชกามา

นายปัญญาวัฒน์ วิวัฒน์บุญโชค

นายปฐมพงษ์ แก้วดี

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร

☒ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WeIDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- 1.ข้อมูลการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ได้รับการรับรอง ไปดำเนินการทดสอบให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ
- 2.สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 สามารถรายงานผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (รฐ.4) โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทดสอบเสร็จสิ้น
- 3.ส่งเสริมผู้ยื่นคำขอ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ และกลุ่มประกอบกิจการ ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ให้ยื่นความประสงค์ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รอบที่ 1** ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568 คณะทำงานของ สพร./สนพ. 1. รายงานผลการติดตามการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา 26 ในพื้นที่รับผิดชอบ
2. สถานประกอบกิจการส่งแบบรายงานผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (รฐ.4) โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทดสอบเสร็จสิ้น

- รอบที่ 2** ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 31 กรกฎาคม 2568 คณะทำงานของ สพร./สนพ.เสนอชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 โดยได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 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 13) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความสามารถ 14) ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพร้อมเกณฑ์การให้คะแนน 15) ใบสรุปผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ 16) รายการอื่น ๆ คือ (16.1) ตารางวิเคราะห์งานหลัก งานย่อย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (16.2) การวิเคราะห์น้ำหนักข้อสอบ (16.3) การวิเคราะห์ความสอดคล้อง IOC ข้อสอบภาคความรู้ 16.4) การวิเคราะห์ค่าความยากง่ายของข้อสอบภาคความรู้ 16.5) ใบสรุปผลทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 16.6) รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อเห็นชอบคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ และ 16.7) จัดทำคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ฉบับสมบูรณ์ และให้ผู้ยื่นคำขอดำเนินการยื่นคำขอรับรองฯ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ 16.8) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมฯ

เงื่อนไข

- 1.คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ต้องถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด
- 2.คู่มือการใช้งานระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
- 3.ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2564



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.10 ระดับความสำเร็จของมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

-

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- 1.ข้อมูลการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ได้รับการรับรอง ไปดำเนินการทดสอบให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ
- 2.สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 สามารถรายงานผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (รมฐ.4) โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทดสอบเสร็จสิ้น

- มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แล้วเสร็จ (คู่มือวิธีการทดสอบฯ ฉบับสมบูรณ์) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การใช้งานระบบฯ สำหรับผู้ยื่นคำขอ ผ่าน URL - https://e-filing.dsd.go.th/ss26_ent
 - การใช้งานระบบฯ สำหรับ สพร./สนพ. ผ่าน URL - https://e-filing.dsd.go.th/ss26_prov

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- 1.รายงานผลการติดตามการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา 26 ในพื้นที่รับผิดชอบ
2. ข้อมูลการรายงานผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (รมฐ.4) โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

เป้าหมาย ปี 2568 :

หมายเหตุ : *

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
128	89	77	77

QR code คู่มือฯ, ประกาศฯ





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.11 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

1. นายปิยะ แสงทิพย์
2. นางสาวชานดา สุวิสุทธิเกษม
3. นางสาวศิริพร นวกังสตาล

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ. (ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย)

☐ สพช.

☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

☐ DISDA

☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานพิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ. ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในพื้นที่ขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
2. สพร./สนพ. ประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ ในการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือเพิ่มสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
3. สพร./สนพ. พิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ
4. สพร./สนพ. บันทึกข้อมูลผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือเพิ่มสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) พร้อมแคปหน้าจอไว้เป็นหลักฐาน

เงื่อนไข

1. การดำเนินงานพิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
นับเฉพาะสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
2. ดำเนินการอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือพิจารณาอนุญาตเพิ่มเติมสาขาหรือระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.11 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพ
ที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวน 1 แห่ง/สาขา/ระดับ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

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

รอบประเมิน 12 เดือน

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

- ☐ ระบบอัตโนมัติ
- ☒ แนบไฟล์เอกสาร
- ☒ กรอกเลข จำนวนใบอนุญาต มฐ.2

รอบประเมิน 12 เดือน

- ☐ ระบบอัตโนมัติ
- ☒ แนบไฟล์เอกสาร
- ☒ กรอกเลข จำนวนใบอนุญาต มฐ.2

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
			154

หมายเหตุ :

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน จำนวน 2 แห่ง/สาขา/ระดับ นับผลการดำเนินงานทั้งปีงบประมาณ
(1 ต.ค. 67 – 15 ส.ค. 68)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.12 ระดับความสำเร็จของการออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

1. นายปิยะ แสงทิพย์
2. นางสาวชาดา สุวิสุทธิเกษม
3. นางสาวศิริพร นวกังสดุล

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ. จัดทำแผนประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. สพร./สนพ. ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. สพร./สนพ. ดำเนินการตรวจสอบคำขอออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
4. สพร./สนพ. จัดทำหนังสือถึงกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อรายงานผลการตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
5. กมฐ. เสนออธิบดีพิจารณาออกหนังสือรับรองและมอบเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
6. กมฐ. จัดทำหนังสือถึง สพร./สนพ. ส่งหนังสือรับรอง และติดต่อรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ณ กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ชั้น 7 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. กมฐ. บันทึกข้อมูลการออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

เงื่อนไข

1. การออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป ต้องมีลูกจ้างที่ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการ
 - กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน ต้องมีลูกจ้างที่ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อย่างน้อย 5 คน
2. การนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดและลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้นับจำนวนลูกจ้างที่มีการจ้างงานถูกต้องตามกฎหมาย คือ นายจ้างจะต้องส่งเงินประกันสังคมให้กับลูกจ้างตามมาตรา 33



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.12 ระดับความสำเร็จของการออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แผนประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการขอรับเครื่องหมาย
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 1 แผน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สถานประกอบกิจการที่ได้รับหนังสือรับรองและเครื่องหมาย
มาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 1 แห่ง

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบประเมิน 12 เดือน

☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

1) แผนประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการขอรับเครื่องหมาย
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

รอบประเมิน 12 เดือน

- ไม่มี -

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
			77

ข้อมูลประกอบการดำเนินงานตัวชี้วัด 1.12

https://drive.google.com/drive/folders/1Kv6oHK_JkDgnjgMIHGO4_kgTctzzUJr?usp=sharing





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.13 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

1. นายปิยะ แสงทิพย์
2. นางสาวชานดา สุวิสุทธิเกษม
3. นางสาวศิริพร นวกังสตาล

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ. (ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย)

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☐ DISDA

☒ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรม ยุกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน ดังนี้
ตัวชี้วัด 1.13.1 กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ร้อยละ 100

ตัวชี้วัด 1.13.2 กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.13.1 และ 1.13.2

เงื่อนไข

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.13.1 และ 1.13.2

สูตรการคำนวณ

	ตัวชี้วัด 1.13.1	ตัวชี้วัด 1.13.2	ผลการประเมิน ตัวชี้วัด 1.13
ผลการประเมิน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน
	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.13.1 และ 1.13.2

หลักฐาน

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.13.1 และ 1.13.2

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.13.1 และ 1.13.2

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รายละเอียดตามตัวชี้วัด 1.13.1 และ 1.13.2



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.13.1 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

1. นายปิยะ แสงทิพย์
2. นางสาวชานดา สุวิสุทธิเกษม
3. นางสาวศิริพร นวกังสตาล

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ. (ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย)

☒ สพข.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☐ DISDA

☒ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน **กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ** และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ร้อยละ 100

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ. ทอด “แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ) และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง ทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตรงสายงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบ (มาตรา 33) หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การจ้างงาน (มาตรา 39) ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
3. สพร./สนพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **ชื่อหลักสูตรที่ฝึกอบรมต้องตรงกับชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง
4. สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบฯ สามารถแยกดำเนินการได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง
5. สพร./สนพ. ทอด “แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น
6. สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ
7. สพร./สนพ. ตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบฯ หลังจากผ่านการทดสอบฯ ไม่น้อยกว่า 60 วัน โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังนี้
 - ส่งรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบสถานะการจ้างงาน ตามแบบฟอร์ม “แบบฟอร์มส่งให้ สปส.” (หนังสือสำนักงานประกันสังคมและแบบฟอร์มเป็นหลักฐาน)
 - ตรวจสอบที่ “ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)” เลือก “ตรวจสอบ ม. 33” (แคปหน้าจอเป็นหลักฐานและบันทึกลงในแบบฟอร์ม “ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”)
8. สพร./สนพ. ทอด “แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ” (แบบสำรวจค่าจ้างยก-ทด) **ทุกคน** โดยผู้ผ่านการทดสอบเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ยื่นการสำรวจ (มาตรา 33) ทั้งนี้ ในการสำรวจข้อมูลแต่ละสาขาต้องได้รับแบบสำรวจกลับมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
9. รายงานผลในระบบ e-SAR ตามข้อ 7. ได้แก่ หลักฐานการตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - *แบบสำรวจความต้องการการทดสอบ/แบบประเมินความพึงพอใจ/แบบสำรวจค่าจ้าง ดำเนินการผ่าน “ระบบติดตามความพึงพอใจ/ผลสัมฤทธิ์ ปี 68” (รูปต้นไม้)
 - *แบบสำรวจความต้องการการทดสอบ/แบบประเมินความพึงพอใจ/แบบสำรวจค่าจ้าง ทำแบบสอบถาม จะมีการประชาสัมพันธ์การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตรงสายงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

- ตัวชี้วัดนี้ตัดยอดคนที่ผ่านการทดสอบฯ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568
- ให้ดำเนินการทอดแบบสำรวจค่าจ้างฯ หลังจากที่ยื่นทดสอบฯ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 60 วัน
- รายชื่อที่จะทอดแบบสำรวจค่าจ้างฯ ต้องเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ ที่ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานประกันสังคม หรือจากการตรวจสอบผ่านระบบ “ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)”
- “จำนวนผู้ผ่านการทดสอบฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ต้องทำงานตรงในสาขาอาชีพที่ทดสอบฯ ทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่ง

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.13.1 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน

$$\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมาย} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม}}{\text{เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}} \times 100$$

ที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน

รอบ 12 เดือน

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

แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

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

รอบประเมิน 12 เดือน

- 1) แบบรายงาน “การตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบฯ”
- 2) หลักฐานการตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
81.25	87.03	94.75	100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบประเมิน 12 เดือน

☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร
☒ กรอกเลข (จำนวนผู้ผ่านการทดสอบและมีสถานะการจ้างงาน (ม.33))

หมายเหตุ : การตรวจสอบสถานะการจ้างงาน สามารถดำเนินการได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้	
1. ตรวจสอบผ่านสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ดาวันโฮลด์แบบฟอร์ม “แบบฟอร์มส่งให้ สปส.” https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GJlCYH8kaHtCjaSpr9VzwdkIX_g5Cu/edit?usp=sharing&ouid=115625657465867864338&rtfpof=true&sd=true	
2. ตรวจสอบผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล(Linkage Center)” เลือก “ตรวจสอบ ม. 33” https://drive.google.com/file/d/1uF3W5WwUdNqKH7ZUp5_AvXUsp=sharing	
แบบฟอร์ม “ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” https://docs.google.com/document/d/1L-s8Y468zPZBF5U2AAadjdML5MtVaW/edit?usp=sharing&ouid=115625657465867864338&rtfpof=true&sd=true	
ตัวอย่างแบบฟอร์ม https://drive.google.com/drive/folders/1EJfRwmezXBPLmAFhCR2or8xRYqb7?usp=sharing	

- แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ)
- แบบประเมินความพึงพอใจในการบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (แบบประเมินความพึงพอใจ)
- แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ (แบบสำรวจค่าจ้างยก-ทด)

เริ่มต้น

1. สพร./สนพ. ทอด “**แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ) และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการ/นายจ้าง ทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตรงสายงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบ (มาตรา 33) หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การจ้างงาน (มาตรา 39) ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

3. สพร./สนพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **ชื่อหลักสูตรที่ฝึกอบรมต้องตรงกับชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง

4. สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบฯ สามารถแยกดำเนินการได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง

5. สพร./สนพ. ทอด “**แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น

6. สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ

60 วัน

7. สพร./สนพ. ตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบฯ หลังจากผ่านการทดสอบฯ ไม่น้อยกว่า 60 วัน โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังนี้

- ส่งรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบสถานะการจ้างงาน ตามแบบฟอร์ม “แบบฟอร์มส่งให้ สปส.” (หนังสือสำนักงานประกันสังคมและแบบฟอร์มเป็นหลักฐาน)
- ตรวจสอบที่ “ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)” เลือก “ตรวจสอบ ม. 33” (แคปหน้าจอเป็นหลักฐานและบันทึกลงในแบบฟอร์ม “ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”)

8. สพร./สนพ. ทอด “**แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ**” (แบบสำรวจค่าจ้างยก-ทด) **ทุกคน** โดยผู้ผ่านการทดสอบเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ (มาตรา 33) ทั้งนี้ ในการสำรวจข้อมูลแต่ละสาขาต้องได้รับแบบสำรวจกลับมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

9. รายงานผลในระบบ e-SAR ตามข้อ 7. ได้แก่ หลักฐานการตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สิ้นสุด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.13.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

1. นายปิยะ แสงทิพย์
2. นางสาวชาดา สุวิสุทธิเกษม
3. นางสาวศิริพร นวกังสดาล

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | |
|--|---|
| ☐ ส่วนกลาง | ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. (ที่ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย) |
| ☒ สพข. | ☒ Wellness ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA |
| ☐ DISDA | ☒ WeLDA ☐ LoSA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทอด “แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ)
2. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
3. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้งนี้ กำหนดให้ทดสอบในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร
4. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทอด “แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น
5. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ
6. สพร./สนพ./ หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทอด “แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจค่าจ้างทดสอบ) หลังจากผ่านการทดสอบฯ ไม่น้อยกว่า 30 วัน
7. กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามประเมินผลโครงการผ่านระบบระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

* แบบสำรวจความต้องการการทดสอบ/แบบประเมินความพึงพอใจ/แบบสำรวจค่าจ้าง ดำเนินการผ่าน “ระบบติดตามความพึงพอใจ/ผลสัมฤทธิ์ ปี 68” (รูปต้นไม้)

เงื่อนไข

- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร
- ให้ดำเนินการทอดแบบสำรวจผู้ผ่านการทดสอบฯ หลังจากทดสอบฯ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 30 วัน

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.13.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน

$$\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ} = \frac{\text{ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน}} \times 100$$

รอบ 12 เดือน

$$\text{ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ} = \frac{\text{ผู้ตอบแบบสำรวจ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบในสาขาอาชีพที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ตอบ “แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจค่าจ้างทดสอบ) เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

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

รอบประเมิน 12 เดือน

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบประเมิน 12 เดือน

☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
n/a	n/a	76.30	60

ตัวอย่างแบบฟอร์ม <https://drive.google.com/drive/folders/1EJfxRwmezXBfPLmAFfhCR2orBxxRYqb7?usp=sharing>

- แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจค่าจ้างทดสอบ)



เริ่มต้น

1. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทอด “แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ)

2. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

3. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้งนี้ กำหนดให้ทดสอบในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

4. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ทอด “แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น

5. สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ

30 วัน

6. สพร./สนพ./ หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ทอด “แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจค่าจ้างทดสอบ) หลังจากผ่านการทดสอบฯ ไม่น้อยกว่า 30 วัน

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

สิ้นสุด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)

1. นางสาวอุไรวรรณ หันตรา
2. นางศิริธร ลองพิชัย
3. นางสาวรชยา ธนินฤธิ์
4. นางสาวอนงค์นภ เลขาภิวัฒน์
5. นายจิระพันธุ์ ดากงแก้ว เบอร์โทรศัพท์ 0 2246 1937

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น

กิจกรรมที่ 2 ผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 ติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2567 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2568 – 15 สิงหาคม 2568 (ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น) ตามเป้าหมายที่กำหนด

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568

การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการ พิจารณาจากจำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 (ข้อมูลจากการตรวจสอบของหน่วยงาน โดยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด)

กิจกรรมที่ 2 ตรวจสอบและติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนด

การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ พิจารณาโดยหน่วยงานต้องดำเนินการประสานขอข้อมูลผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลดังกล่าว หากหน่วยงานตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นผู้ประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ดำเนินการติดตามผู้ประกอบการและรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนด

รอบที่ 1 -ไม่มี-

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการจนถึง 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

กิจกรรมที่ 1 การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการ (กรณีหยุดกิจการต้องอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว กรณีเลิกกิจการ กรณีย้ายหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูล) โดยมีหนังสือชี้แจงเหตุผลถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ รอบที่ 1 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มีนาคม 2568 รอบที่ 2 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2568 และบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) หัวข้อ ส่งเสริมการฝึก หัวข้อย่อย การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลสถานประกอบการ (สท. 8)

กิจกรรมที่ 2 กรณีมีผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายซึ่งไม่มีรายชื่ออยู่ในแผนการติดตามจะไม่รวมเป็นผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} &\text{กิจกรรมที่ 1 ร้อยละของ} \\ &\text{จำนวนผู้ประกอบกิจการที่ยื่น} \\ &\text{แบบแสดงการส่งเงินสมทบ} \\ &\text{กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน} \\ &\text{ประจำปี พ.ศ. 2567} \\ &= \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 (แห่ง)}}{\text{กรณีและผู้ประกอบกิจการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเท่านั้น}} \times 100 \\ &\quad \text{จำนวนผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 (แห่ง)} \\ &\quad \text{(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบกิจการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &\text{กิจกรรมที่ 2 ร้อยละของจำนวน} \\ &\text{ผู้ประกอบการรายใหม่} \\ &\text{ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย} \\ &\text{ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568} \\ &= \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (แห่ง)}}{\text{เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (แห่ง)}} \times 100 \end{aligned}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

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 จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 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

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



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
กิจกรรมที่ 1	เป้าหมาย 1 - 1,000 แห่ง ร้อยละ 100 เป้าหมาย 1,001 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 96	เป้าหมาย 1 - 1,000 แห่ง ร้อยละ 100 เป้าหมาย 1,001 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 96	เป้าหมาย 1 - 499 แห่ง ร้อยละ 99 เป้าหมาย 500 - 999 แห่ง ร้อยละ 98 เป้าหมาย 1,000 - 1,999 แห่ง ร้อยละ 96 เป้าหมาย 2,000 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 93	เป้าหมาย 1 - 499 แห่ง ร้อยละ 99 เป้าหมาย 500 - 999 แห่ง ร้อยละ 98 เป้าหมาย 1,000 - 1,999 แห่ง ร้อยละ 96 เป้าหมาย 2,000 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 93
กิจกรรมที่ 2	-	-	เป้าหมาย 1 - 10 แห่ง ร้อยละ 100 เป้าหมาย 11 - 100 แห่ง ร้อยละ 30 เป้าหมาย 101 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 20	เป้าหมาย 1 - 10 แห่ง ร้อยละ 100 เป้าหมาย 11 - 100 แห่ง ร้อยละ 30 เป้าหมาย 101 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 20



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)	ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
	ทั้งประเทศ	๑๘,๗๖๕	๓๙	ร้อยเอ็ด	๓๘
๐๑	สมุทรปราการ	๑,๕๔๖	๔๐	มุกดาหาร	๑๙
๐๒	สุพรรณบุรี	๔๙	๔๑	นครพนม	๔
๐๓	ชลบุรี	๑,๒๖๙	๔๒	หนองคาย	๑๗
๐๔	ราชบุรี	๑๔๖	๔๓	ตาก	๕๖
๐๕	นครราชสีมา	๓๐๖	๔๔	ระนอง	๒๓
๐๖	ขอนแก่น	๑๔๕	๔๕	กระบี่	๘๕
๐๗	อุบลราชธานี	๗๗	๔๖	กาฬสินธุ์	๒๙
๐๘	นครสวรรค์	๘๖	๔๗	กำแพงเพชร	๒๘
๐๙	พิษณุโลก	๕๗	๔๘	ชัยนาท	๒๔
๑๐	ลำปาง	๗๕	๔๙	ชัยภูมิ	๒๐
๑๑	สุราษฎร์ธานี	๑๖๘	๕๐	ชุมพร	๓๙
๑๒	สงขลา	๒๗๓	๕๑	ตรัง	๗๕
๑๓	กรุงเทพมหานคร	๗,๒๓๑	๕๒	นครนายก	๒๗
๑๔	ปทุมธานี	๘๑๘	๕๓	น่าน	๔
๑๕	พระนครศรีอยุธยา	๕๔๔	๕๔	บึงกาฬ	๕
๑๖	นครปฐม	๕๓๙	๕๕	พะเยา	๑
๑๗	ระยอง	๗๖๔	๕๖	พังงา	๔๖
๑๘	อุดรธานี	๗๕	๕๗	พัทลุง	๑๓
๑๙	เชียงใหม่	๓๐๖	๕๘	พิจิตร	๑๕
๒๐	เชียงราย	๗๑	๕๙	เพชรบูรณ์	๒๔
๒๑	ภูเก็ต	๓๔๕	๖๐	แพร่	๑๕
๒๒	นครศรีธรรมราช	๘๔	๖๑	มหาสารคาม	๒๕
๒๓	ปัตตานี	๒๖	๖๒	แม่ฮ่องสอน	๐
๒๔	ยะลา	๔๐	๖๓	ยโสธร	๘
๒๕	นราธิวาส	๑๗	๖๔	ลพบุรี	๔๙
๒๖	นนทบุรี	๕๔๔	๖๕	ลำพูน	๘๗
๒๗	สมุทรสาคร	๘๗๖	๖๖	เลย	๑๕
๒๘	สระบุรี	๒๕๘	๖๗	สกลนคร	๒๔
๒๙	ฉะเชิงเทรา	๔๐๙	๖๘	สตูล	๑๔
๓๐	ปราจีนบุรี	๒๐๑	๖๙	สมุทรสงคราม	๒๙
๓๑	สระแก้ว	๑๙	๗๐	สิงห์บุรี	๒๔
๓๒	จันทบุรี	๓๔	๗๑	สุโขทัย	๑๖
๓๓	ตราด	๒๒	๗๒	สุรินทร์	๔๕
๓๔	กาญจนบุรี	๙๐	๗๓	หนองบัวลำภู	๑๕
๓๕	เพชรบุรี	๗๓	๗๔	อ่างทอง	๑๔
๓๖	ประจวบคีรีขันธ์	๖๓	๗๕	อำนาจเจริญ	๓
๓๗	บุรีรัมย์	๔๘	๗๖	อุดรธานี	๑๘
๓๘	ศรีสะเกษ	๓๐	๗๗	อุทัยธานี	๑๒

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมาย เท่ากับ ข้อมูลผู้ประกอบการที่แสดงในระบบ ดังนี้ ๑. มีสถานะที่ขึ้นทะเบียน (สท. ๑) ๒. ยังดำเนินการ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.15 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)

1. นางชญาดา อาทริฐิติโชติ
2. นางสาวณฤมาศ อุดสาคุ
3. นางสาวอัญชลี วงยศ
4. นางสาวทวิพร อภัยภักดี
5. นางสาววารุณี หอกิ่ง

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 3217

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจาก :

1. ร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ
2. จำนวนเดือนที่จัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานถูกต้องตามหลักการบัญชีไม่น้อยกว่า 10 เดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รอบการประเมินที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568
- รอบการประเมินที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 15 สิงหาคม 2568

1. ร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ

พิจารณาจากความสามารถในการใช้จ่ายเงินเทียบกับเงินที่ได้รับจัดสรร

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานเบิกจ่าย}}{\text{จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ}} \times 100$$

(พิจารณาจากระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>))

โดย “เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ” หมายถึง

1.1 เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

1.1.1 จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรร รวมทั้งตั้งแต่ต้นปีงบประมาณทุกรายการ ทั้งนี้ หากมีเงินเหลือจ่ายโดยไม่มี
ความจำเป็นใช้จ่ายอีกต่อไป ให้ส่งคืนเงินและมีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2568
เท่านั้น เพื่อประกอบการลดยอดเงินงบประมาณที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

1.1.2 เฉพาะรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ให้ดำเนินการระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2567 - 28 กุมภาพันธ์ 2568 เท่านั้น
โดยให้ประเมินผลโครงการพร้อมสรุป รายงานผลการดำเนินโครงการ ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ ภายใน 31 มีนาคม 2568
ตามแนวทางการดำเนินงาน “โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” ทั้งนี้ หากมีเงินเหลือจ่ายจากโครงการ ให้ส่งคืนเงิน พร้อมหนังสือแจ้งรายละเอียด
การโอนเงินและเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568 เท่านั้น

ทั้งนี้ หากข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.1.1 และ 1.1.2 เกินกำหนดเวลา จะไม่นำมาพิจารณาปรับลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ
ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน และสำหรับรอบการประเมินที่ 2 ผลการใช้จ่ายเงินเดือนสิงหาคม 2568 ให้นำรวม
ค่าจ้างชั่วคราว และเงินประกันสังคม

1.2 เงินที่รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปี กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เช่น เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการสืบทอด
และบังคับคดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เป็นต้น ต้องเบิกจ่ายภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเงิน หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถ
นำจำนวนเงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.15 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินงานตามเป้าหมาย (ต่อ)

2. จำนวนเดือนที่จัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน จำนวน 12 เดือน ได้ถูกต้องตามหลักการบัญชี ไม่น้อยกว่า 9 เดือน

พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดการดำเนินการ :

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

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

2.2 ผู้ตรวจสอบการรับ - จ่ายเงินประจำวันตามที่ได้รับแต่งตั้งต้องมีการตรวจสอบและลงนามในสมุดบัญชีเงินสด และสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารถูกต้อง ครบถ้วนทุกวันที่มีการรับจ่ายเงิน

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

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

เงื่อนไข

หน่วยงานต้องดำเนินการครบทั้ง 2 ข้อ

หากดำเนินการเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด

หรือดำเนินการสำเร็จเพียงข้อใดข้อหนึ่ง ถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ผลการเบิกจ่าย เท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 และหน่วยงานจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนได้ถูกต้องครบถ้วนไม่น้อยกว่า 5 เดือน

หลักฐาน

- หนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินคืนพร้อมหลักฐานตามรายละเอียดการดำเนินงาน ข้อ 1.1 และหลักฐาน การเบิกจ่ายที่แสดงว่าหน่วยงานเบิกจ่ายได้ภายในเวลาที่กำหนด กรณีขอรับจัดสรรเงินเพิ่มเติม ตามรายละเอียดการดำเนินงานข้อ 1.2 ส่งทาง e-mail: sdf.dsd2017@gmail.com
- รายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)
- หนังสือถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านทางระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Sarabun)

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
ร้อยละ 100/ 10 เดือน	ร้อยละ 100/ 10 เดือน	ร้อยละ 100/ 10 เดือน	ร้อยละ 100/ 9 เดือน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผลการเบิกจ่าย ร้อยละ 100 และหน่วยงานจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนได้ถูกต้องครบถ้วนไม่น้อยกว่า 9 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.16 ประสิทธิภาพการให้บริการผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงิน
กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)

- นางสาวสิทธิธนา สุทธชนะ
 - นางสาววิมลรัตน์ จีสันเทียะ
 - นางสาวกัญชพร พวงพิกุล
 - นายกิตติพงศ์ สนสุภาพ
- เบอร์โทรศัพท์ 0 2643 6039

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีการใช้บริการกู้ยืมเงินและขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e - fund) ที่พัฒนาแล้วเสร็จได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คำแนะนำการใช้งานระบบแก่ผู้รับบริการ
- แนะนำการลงทะเบียนขอรับชื่อผู้ใช้ (Username) และ รหัสผ่าน (Password) ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีผู้ใช้ระบบได้ลงทะเบียนการใช้งานด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน ระบบ PRB-e-Service สามารถใช้ชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านนั้นในการยื่นคำขอผ่านระบบ
- รับคำขอผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ลิงก์ <https://e-fund.dsd.go.th/>
 - เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ส่งคำขอกู้และเอกสารที่ถูกต้องครบถ้วนให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - แจ้งผลการพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ แก่ผู้ยื่นคำขอกู้ยืมเงินผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ตรวจสอบความถูกต้องของคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วนถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
 - จัดทำแบบขอรับจัดสรรเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและส่งให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - เมื่อได้รับจัดสรรเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ดำเนินการจ่ายเงินและรายงานผลการจ่ายเงินตามแบบ ขอ.4 (แล้วแต่กรณี) ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน.

เงื่อนไข

- กรณียื่นคำขอกู้ยืมเงินต้องแสดงสถานะผลการพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 1 คำขอ
- กรณีที่ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนต้องแสดงสถานะรายงานผลการพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี)
- หน่วยงานต้องมีผู้รับบริการผ่านระบบครบภารกิจทั้งข้อ 3.1 และ 3.2 หากมีเพียงข้อใดข้อหนึ่ง หรือดำเนินการไม่เสร็จสิ้นกระบวนการงาน หรือเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัด

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.16 ประสิทธิภาพการให้บริการผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ยื่นคำขอ กู้ หรือคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับ สพร./สนพ.ที่มีจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมาย ประจำปี พ.ศ. 2567 ดังนี้

- สปก. ตั้งแต่ 1- 50 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 1 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 51- 100 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 2 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 101- 500 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 5 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 501- 1,000 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 7 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 1,001 แห่งขึ้นไป จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 10 คำขอ
- (สนพ. แม่ฮ่องสอน ให้ดำเนินการตามเป้าหมาย สปก. ตั้งแต่ 1-50 แห่ง)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ยื่นคำขอ กู้ และคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับ สพร./สนพ.ที่มีจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมาย ประจำปี พ.ศ. 2567 ดังนี้

- สปก. ตั้งแต่ 1- 50 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 2 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 51- 100 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 4 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 101- 500 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 10 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 501- 1,000 แห่ง จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 15 คำขอ
 - สปก. ตั้งแต่ 1,001 แห่งขึ้นไป จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 20 คำขอ
- (สนพ. แม่ฮ่องสอน ให้ดำเนินการตามเป้าหมาย สปก. ตั้งแต่ 1-50 แห่ง)

หลักฐาน

หลักฐานการยื่นคำขอ และผลการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (e-fund)

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย	
2565	2566	2567	2568	
-	-	-	สปก. ตั้งแต่ 1- 50 แห่ง สปก. ตั้งแต่ 51- 100 แห่ง สปก. ตั้งแต่ 101- 500 แห่ง สปก. ตั้งแต่ 501- 1,000 แห่ง สปก. ตั้งแต่ 1,001 แห่งขึ้นไป	จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 2 คำขอ จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 4 คำขอ จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 10 คำขอ จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 15 คำขอ จำนวนเท่ากับหรือมากกว่า 20 คำขอ

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.17 ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้า
ภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

เบอร์ติดต่อ 0 2245 1703

นางวรรณภา จินาชาญ

นางสาววิภา ทองดี

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร. ☒ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ DiSDA

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแผนการดำเนินงานติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
2. ตรวจสอบ และปรับปรุงข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
ให้ถูกต้อง
3. ดำเนินการติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ โดยมีหนังสือแจ้ง
สถานประกอบกิจการ หรือผู้ที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ ให้เข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถใหม่ หากไม่มา
ดำเนินการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดำเนินการตามกฎหมายต่อไป
4. จัดทำหนังสือแจ้งผลการดำเนินการติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารดังกล่าวไปยังสำนักงานรับรองความรู้
ความสามารถ ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไปทุกเดือน

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้า
ภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ

$$= \frac{\text{ช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ}}{\text{ช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ
และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หนังสือแจ้งผลการดำเนินการดังกล่าวไปยังสำนักงานรับรอง
ความรู้ความสามารถ ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไปทุกเดือน
2. ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้า
มาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
ในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการ
ต่ออายุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หนังสือแจ้งผลการดำเนินการดังกล่าวไปยังสำนักงานรับรอง
ความรู้ความสามารถ ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไปทุกเดือน
2. ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
ในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการ
ต่ออายุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 12



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.18 ระดับความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน

และผู้ประกอบกิจการ

เบอร์ติดต่อ 022455785 ต่อ 1606

1. นายชาติ กอบัวแก้ว
2. นางสาวกนกวรรณ วงศ์เงิน
3. นางสาวกวรรณ แซ่ฮ่วย
4. นางสาวสิริวิมล บุญแปง
5. นางสาวอรพินธ์ เต็มสุข

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ผู้เข้าฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเกษตรอัจฉริยะรองรับโมเดลเศรษฐกิจ BCG ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง โดยต้องใช้ครูฝึกศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ
2. ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ มีการใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน
3. เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลงพื้นที่ตรวจติดตามซ่อมบำรุง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ผู้นำชุมชน และกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่
2. ร่วมกับเจ้าของพื้นที่หรือผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียนกำหนดแผนการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 15 สิงหาคม 2568 และรายงานแผนการดำเนินงานผ่านระบบที่กรมกำหนด
3. ร่วมกับเจ้าของพื้นที่หรือผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียนและเครือข่ายในพื้นที่ ดำเนินการประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานทุกช่องทางการสื่อสารให้ครอบคลุมพื้นที่
4. ร่วมกับเจ้าของพื้นที่หรือผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียน จัดให้มีการศึกษาดูงาน/การฝึกอบรมโดยใช้ครูฝึกศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ
5. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละ 100 และรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบที่กรมกำหนด
6. สรุปผลการใช้ศูนย์เรียนรู้ (One page) พร้อมรายงานผลเข้าสู่ระบบรายงานผลและกรอบเวลาที่กรมกำหนด

เงื่อนไข

- ผู้เข้าศึกษาดูงาน - เป้าหมายต่อศูนย์เรียนรู้โรงเรียน

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568 มีการตรวจติดตามบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน และมีการดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ครูฝึกศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง โดยใช้งบประมาณจากโครงการดังกล่าวตามที่ได้รับจัดสรรให้เสร็จสิ้นก่อนแล้วใช้งบประมาณจากโครงการอื่น ๆ ที่มีหลักสูตรสอดคล้องกับการใช้ครูฝึกศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 - 15 สิงหาคม 2568 มีการตรวจติดตามบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน และมีการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเกษตรอัจฉริยะรองรับโมเดลเศรษฐกิจ BCG ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง โดยใช้งบประมาณจากโครงการดังกล่าวตามที่ได้รับจัดสรรให้เสร็จสิ้นก่อนแล้วใช้งบประมาณจากโครงการอื่น ๆ ที่มีหลักสูตรสอดคล้องกับการใช้ครูฝึกศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

- สรุปผล การใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

สูตรการคำนวณ

1.18 ระดับความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมีอาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

$$\text{ร้อยละของการใช้ประโยชน์โรงเรียน} = \frac{\text{จำนวนการใช้ประโยชน์โรงเรียน}}{\text{จำนวนเป้าหมายตามโครงการ}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน : ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน : ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเกษตรอัจฉริยะรองรับโมเดลเศรษฐกิจ BCG และใช้งบประมาณจากโครงการดังกล่าวตามที่ได้รับจัดสรรให้เสร็จสิ้นก่อนจึงสามารถใช้งบประมาณจากโครงการที่สอดคล้องกับการใช้ครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการได้ ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง
2. รายงานผลการดำเนินการเข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
3. รายงานการดำเนินการตรวจติดตามและคำปรึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แผนการดำเนินการเปิดฝึกอบรม
2. เอกสารการบันทึกข้อมูลในระบบ Data Center ในทุก ๆ เดือน
3. เอกสารการลงพื้นที่ติดตาม สรุปผล รูปภาพ การลงพื้นที่ ในทุก ๆ เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเกษตรอัจฉริยะรองรับโมเดลเศรษฐกิจ BCG หรือใช้งบประมาณจากโครงการที่สอดคล้องกับครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง
2. รายงานผลการดำเนินการเข้าศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 12 ครั้ง
3. รายงานการดำเนินการตรวจติดตามและคำปรึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน รวม 12 ครั้ง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารการบันทึกข้อมูลในระบบ Data Center ในทุก ๆ เดือน
2. เอกสารการลงพื้นที่ติดตาม สรุปผล รูปภาพการลงพื้นที่ ในทุก ๆ เดือน
3. เอกสารสรุปภาพรวมการดำเนินงานทั้งปีงบประมาณ (One page) โดยมีองค์ประกอบ เช่น จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรม เงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ หลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม สถานที่ เป็นต้น

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	100	-



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเขตใต้ท้องคราชน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน
และผู้ประกอบกิจการ

เบอร์ติดต่อ 022455785 ต่อ 1606

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

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. มีระบบบันทึกข้อมูลศูนย์ช่างประจำชุมชน
2. มีศูนย์ช่างประจำชุมชน บันทึกในระบบ Data Center ไม่น้อยกว่า 77 แห่ง
3. มีช่างประจำศูนย์ช่างประจำชุมชนไม่น้อยกว่า 77 คน และได้รับการพัฒนาทักษะ Upskill Reskill สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัยและสมรรถนะของช่างชุมชน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานรับมอบนโยบายจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดตั้งคณะทำงาน
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และผู้นำในท้องถิ่น ทบทวนสถานที่ตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนให้เหมาะสมกับกาลปัจจุบันและบริบทของพื้นที่ โดยดำเนินการเป็นศูนย์กลางการให้บริการประชาชนในชุมชน
3. ร่วมกับเครือข่ายช่วยประชาสัมพันธ์คัดเลือกช่างประจำศูนย์และดำเนินการฝึกอบรม Upskill Reskill ให้ช่างประจำชุมชนอย่างน้อย 1 หลักสูตร
4. ติดตามผล และประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาช่างประจำชุมชนและหน่วยงานเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
5. รายงานผลการดำเนินงานเข้าระบบ ศูนย์ช่างประจำชุมชน ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน

เงื่อนไข

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568 วางแผนการทบทวนสถานที่ตั้ง/คัดเลือกช่างชุมชน/ฝึกอบรม Upskill Reskill และดำเนินการสำรวจพื้นที่ ทบทวน/จัดตั้งศูนย์ช่างชุมชน ภายในพื้นที่ของชุมชนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงการ

- ลงพื้นที่ให้คำปรึกษา 1 ครั้ง/เดือน

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – 15 สิงหาคม 2568 มีศูนย์ช่างชุมชนไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ผลผลิตกิจกรรมศูนย์ช่างประจำชุมชนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน

- ลงพื้นที่ให้คำปรึกษา 1 ครั้ง/เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเกิดให้องค์กรฯ

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของจำนวนศูนย์ช่างประจำชุมชน} = \frac{\text{จำนวนศูนย์ช่างประจำชุมชน}}{\text{จำนวนเป้าหมายตามโครงการ}} \times 100$$

$$\text{ร้อยละของช่างประจำชุมชนที่ได้รับการพัฒนา} = \frac{\text{จำนวนช่างประจำชุมชนที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนเป้าหมายตามโครงการ}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รายงานแผนการดำเนินการทบทวนสถานที่ตั้งและช่างประจำศูนย์ช่างชุมชน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ผลการพัฒนาทักษะ Upskill หรือ Reskill ช่างประจำศูนย์ช่างชุมชน ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน/แห่ง
- รูปภาพศูนย์ช่างประจำชุมชน ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และช่างประจำชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 1 คน
- รายงานผลการดำเนินการเข้าสู่ระบบบันทึกข้อมูลศูนย์ช่างประจำชุมชน ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. คำสั่งการจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์ช่าง
2. รายงานการประชุม
3. แผนการดำเนินงานฝึกอบรมศูนย์

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารแสดงตำแหน่งที่ตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนและเอกสารแต่งตั้งช่างประจำศูนย์ช่างประจำชุมชน
2. ผลผลิตกิจกรรมศูนย์ช่าง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน
3. สรุปผลการดำเนินการ รอบ 12 เดือน (One Page)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เบอร์ติดต่อ 1502

นางสาวอนิมา ไพรสินธ์

นายสมยศ มากชุมโค

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการยกระดับการปฏิบัติงานด้วยการใช้ข้อมูลสำหรับการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลักดันให้ก้าวสู่องค์กรที่ใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อน (Data Driven Organization) จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการนำข้อมูลซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ดีต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และ คุณภาพของข้อมูล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงกำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการตรวจสอบและนำเข้าข้อมูลด้านการฝึกอบรมให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผน รวมถึงการจัดทำ Dashboard สำหรับผู้บริหารในการกำกับ ติดตามดูแลงานในการกิจที่รับผิดชอบต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกข้อมูลพิกัดสถานที่เปิดฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานทุกรุ่นในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบของละเอียดจุด ลองจุดเท่านั้น
2. บันทึกข้อมูลหมายเลขครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานในแต่ละรุ่นลงในไฟล์ excel ที่กำหนดและแนบไฟล์ดังกล่าวในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้หมายเลขครุภัณฑ์ที่บันทึกนั้นจะต้องนำมาจากข้อมูลครุภัณฑ์ที่อยู่ในระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ (<http://e-asset.dsd.go.th>)
3. บันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ ค่าวิทยากร ค่าวัสดุฝึก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยบันทึกให้เรียบร้อยก่อนผู้อำนวยการจะลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ในวุฒิบัตรการฝึกอบรม
4. บันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ให้ครบถ้วนทุกคนโดยไม่มีผู้สมัครค้างในระบบเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565
5. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลคำนำหน้าชื่อ ชื่อและนามสกุลของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถให้มีความถูกต้อง

เงื่อนไข

- การดำเนินงานตามข้อ 1- 4 วัดทุกรุ่นที่มีการเปิดฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน ทั้งบปกติ (ขาวคาดแดง) หรือ งบอื่น ๆ
- การดำเนินงานตามข้อ 5 วัดทุกรายชื่อที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีกรออกหนังสือรับรองหรือวุฒิบัตรอิเล็กทรอนิกส์

สูตรการคำนวณ

1. บันทึกข้อมูลพิกัดสถานที่ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานครบทุกรุ่นและมีพิกัดถูกต้องทุกรุ่น จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบหรือไม่ถูกต้องทุกรุ่น จะได้ 0 คะแนน
2. บันทึกข้อมูลหมายเลขครุภัณฑ์ครบทุกรุ่นและข้อมูลครุภัณฑ์ตรงกับในระบบทะเบียนทรัพย์สินฯ จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบหรือไม่ถูกต้องทุกรุ่นใดรุ่นหนึ่งจะได้ 0 คะแนน
3. บันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่เกิดขึ้นจริงครบทุกรุ่น จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบจะได้ 0 คะแนน
4. บันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ให้ครบถ้วนทุกคนก่อนวันเปิดฝึก โดยตรวจสอบจากวันที่เจ้าหน้าที่พิจารณาผลการคัดเลือกจะต้องเป็นวันก่อนเริ่มฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน หากมีผู้สมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่ยังรอการพิจารณาหรือมีวันที่พิจารณาผลการคัดเลือกหลังวันเปิดฝึกอบรม จะได้ 0 คะแนน ถ้าไม่มีผู้สมัครฝึกค้างรอพิจารณาหรือวันที่ผลพิจารณาคัดเลือกเป็นวันก่อนการเปิดฝึกอบรม จะได้ 1 คะแนน
5. บันทึกข้อมูลชื่อ นามสกุล ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฯ และ รับรองความรู้ความสามารถได้ครบถ้วนถูกต้อง โดยแจ้งให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ แก่ไขไม่เกิน 10 คน ในแต่ละรอบการประเมิน จะได้ 1 คะแนน หากเกินกว่า 10 คน จะได้ 0 คะแนน

*** รอบที่ 1 วัดรุ่นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่มีวันเปิดฝึกอบรม/ทดสอบฯ 1 พฤศจิกายน 2567 – 15 มีนาคม 2568

*** รอบที่ 2 วัดรุ่นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่มีวันเปิดฝึกอบรม/ทดสอบฯ ระหว่าง 16 มีนาคม – 15 สิงหาคม 2568

*** สามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการบันทึกทั้ง 5 ข้อ ได้ที่ <http://datacenter.dsd.go.th>



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

หน่วยงานต้องได้คะแนน 5 คะแนนจากการคำนวณตามสูตร
คำนวณ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

หน่วยงานต้องได้คะแนน 5 คะแนนจากการคำนวณตามสูตร
คำนวณ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2567 - 15 มีนาคม 2568

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

ตั้งแต่ 16 มีนาคม 2568 - 15 สิงหาคม 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ปี	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	
ระดับความสำเร็จของการ บันทึกข้อมูลในระบบ สารสนเทศ			5	5

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดไปสู่การให้บริการประชาชน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กุญแจเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพข.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- 1.ดำเนินการสร้างนวัตกรรมของหน่วยงานตามคำนิยามของนวัตกรรม ซึ่งหมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดองค์กร (Organization Development) การดำเนินงาน (Work Process) และการให้บริการ (Service Delivery) ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนาเพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ที่มา : ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย สำนักงาน ก.พ.ร.)
- 2.ผลสำเร็จของการจัดทำนวัตกรรมต้องเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยมุ่งเน้นด้านการยกระดับให้บริการประชาชน คือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้บริการเดิมให้ดีขึ้น หรือการสร้างบริการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ ให้ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ดำเนินงานสร้างนวัตกรรมจำนวน 1 ผลงาน ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนานวัตกรรมในหน่วยงาน
- 2) วิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหา ที่โดยใช้กระบวนการ Design Thinking โดยเป็นปัญหาของผู้รับบริการของกรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype)
- 4) ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม

หมายเหตุ ** การดำเนินการสร้างนวัตกรรมสามารถนำต้นแบบนวัตกรรมมาจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรหรือการคิดนวัตกรรมใหม่ ที่จัดขึ้นโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมื่อวันที่ 30 - 31 พ.ค.67 ณ โรงแรมพลาซ่าโซ

เงื่อนไข

- 1) ต้องเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) เป็นนวัตกรรมใหม่หรือเป็นนวัตกรรมเดิมที่นำมาต่อยอด
- 3) การดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีการเก็บข้อมูลที่เป็น รูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน - หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ การขยายผลไปยังหน่วยงานหรือพื้นที่อื่น เป็นต้น

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดไปสู่การให้บริการประชาชน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์เกิดขึ้นจริง เป็นรูปธรรม มีคุณภาพของนวัตกรรม และมีการนำไปใช้ประโยชน์กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 1 นวัตกรรม

ประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหา ประกอบด้วย

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- 1.2 แสดงและอธิบายถึงขั้นตอน/กระบวนการเดิม ก่อนมีการพัฒนาว่าเป็นอย่างไร
- 1.3 ปัญหาที่มีขอบเขตหรือผลกระทบในระดับใด เช่น ระดับพื้นที่ หน่วยงาน ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ เป็นต้น โปรดอธิบายข้อมูลประกอบพร้อมระบุประชาชนหรือผู้รับบริการ ที่ได้รับผลกระทบ (เป็นใคร จำนวนเท่าใด)

ประเด็นที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหาและการนำไปปฏิบัติ/โอกาสในการพัฒนา

- 2.1 อธิบายแนวคิด/นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา หรือโอกาสในการพัฒนาจากปัญหา โดยเน้นแนวคิด/นวัตกรรมที่มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือหน่วยงานในสังกัดเดียวกันแต่ต่างพื้นที่
- 2.2 แสดงและอธิบายถึงขั้นตอน/กระบวนการหลังปรับปรุงหรือพัฒนาที่แตกต่างจากข้อ 1.2 ว่าเป็นอย่างไร รวมถึงอธิบายวิธีการนำไปปฏิบัติว่ามีกระบวนการหรือขั้นตอนอย่างไร มีกลุ่มหรือส่วนราชการใดเข้ามาเกี่ยวข้องในขั้นตอนใดบ้าง

ประเด็นที่ 3 ผลผลิต ผลลัพธ์

- 3.1 ผลผลิตและผลลัพธ์ที่สำคัญจากการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมคืออะไร อธิบายให้ชัดเจนในเชิงสถิติ เชิงคุณภาพ รวมทั้งแสดงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม
- 3.2 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่องานพัฒนาชุมชน/องค์กร มีอะไรบ้าง

ประเด็นที่ 4 หลักฐานเชิงประจักษ์(แบบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง)

เช่น ภาพถ่ายนวัตกรรม Model แสดงขั้นตอนการดำเนินงาน ผลลัพธ์จากการใช้นวัตกรรมเชิงประจักษ์ เช่น สถิติข้อมูล ผลกระทบทางบวกที่เกิดขึ้น

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. รายงานข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมตามแบบฟอร์ม ที่ประกอบไปด้วย
 - ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา
 - วัตถุประสงค์
 - วิธีดำเนินการ
 - ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
 - ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน/องค์กร
 - ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2. รายงานการประชุมฯ
3. หนังสือเห็นชอบในการจัดทำนวัตกรรมจากผู้บังคับบัญชา

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการพัฒนานวัตกรรมประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหา

ประเด็นที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหาและการนำไปปฏิบัติ/โอกาสในการพัฒนา

ประเด็นที่ 3 ผลผลิต ผลลัพธ์

ประเด็นที่ 4 หลักฐานเชิงประจักษ์

ตัวชี้วัดส่วนกลาง



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

จำนวน 49 ตัวชี้วัด

Performance Based ทุกหน่วยงาน

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.2 ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 1.3 ระดับความสำเร็จของการส่งเงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

กองแผนงาน และสารสนเทศ

- 1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 ระดับความสำเร็จของการนำข้อมูลจาก 4 ภารกิจ มาวิเคราะห์ โดยการทำ Data Analytics เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในอนาคต
- 1.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data - Driven Organization

กองพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

- 1.7 ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- 1.8 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
- 1.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนา One Platform ในการจัดทำ Course Library
- 1.10 จำนวนที่เพิ่มขึ้นของหลักสูตรสมัยใหม่ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสิ่งแวดล้อม (BCG)
- 1.11 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Technology Training Roadmap และ Skill for Employment

กองพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน

- 1.12 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
- 1.13 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
- 1.14 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่าน DSD Data - Driven Organization
- 1.15 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต



สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถ

- 1.16 ความสำเร็จในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12
- 1.17 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์ และสร้างนวัตกรรม
- 1.18 ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ ของระบบธนาคารหน่วยกิต

กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน

- 1.19 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์ และสร้างนวัตกรรม
- 1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.21 ระดับความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ One Platform for Skill Development ให้กับผู้ประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์

- 1.22 ร้อยละเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ
- 1.23 จำนวนการผลิตสื่อและการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การกิจหลักในการให้บริการแก่ประชาชน

กองบริหารทรัพยากร บุคคล

- 1.24 ระดับความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- 1.25 ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

กองบริหารการคลัง

- 1.26 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการเบิกจ่ายเงิน
- 1.27 ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต
- 1.28 ร้อยละความสำเร็จของการตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนด

สถาบันพัฒนาบุคลากร ดิจิทัล

- 1.29 ระดับความสำเร็จในการออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI) ประสบการณ์ให้กับผู้ใช้งาน (UX) บนเว็บไซต์ DSD Online Training
- 1.30 ระดับความสำเร็จในการสำรวจความต้องการบุคลากรดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ



สำนักงานเลขานุการกรม

- 1.31 ร้อยละการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.32 ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ

ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร

- 1.33 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
- 1.34 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเป็น Open Government
- 1.35 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของกรม

กองพัฒนาศักยภาพ แรงงานและผู้ประกอบ กิจการ

- 1.36 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่
- 1.37 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะมาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนด ยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กลุ่มกฎหมาย

- 1.38 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.39 ร้อยละของการดำเนินงานด้านคดีให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด
- 1.40 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

กองวิเทศสัมพันธ์

- 1.41 จำนวนความร่วมมือในระดับทวิภาคีและพหุภาคีกับต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.42 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกิดจากการประชุมระดับนานาชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1.43 ระดับความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก
- 1.44 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2568

กลุ่มตรวจสอบภายใน

- 1.45 ร้อยละของการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568
- 1.46 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Data studio)

Potential Based ทุกหน่วยงาน

- 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
- 2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0
- 2.3 การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนทะจันทร์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง
4. นางสาวชนิษฐา โออี๊ว

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ภารกิจหลัก งานประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ตามเป้าหมายที่สำนักงานงบประมาณกำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 เฉพาะในส่วนที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
2. กรณีหน่วยงานที่ไม่มีโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 และที่ไม่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้บันทึกแผนการปฏิบัติงานในระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เงื่อนไข

การบันทึกรายงานความก้าวหน้าของโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568

รอบที่ 1

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 6 มกราคม 2568 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 7 เมษายน 2568 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
- กรณีที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 และที่ไม่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 6 มกราคม 2568 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 7 เมษายน 2568

รอบที่ 2

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 ไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2568 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 6 ตุลาคม 2568 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
- กรณีที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 และที่ไม่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 ในระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2568 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 6 ตุลาคม 2568



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2, 3 และ 4

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

บันทึกแผนงาน/โครงการในระบบติดตามและประเมินผล
แห่งชาติ eMENSCR / ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ
รายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

บันทึกผลในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
/ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปี กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base

1.2 ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารการคลัง (กค.)

เบอร์ติดต่อ 02 2248 3386

- นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น
- นางสาววนิดา คงภู

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness

☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมาย ในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2568 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

รอบที่ 2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2568 (ไม่นำมาคำนวณตัวชี้วัด)

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (ทั้งปี)}}$

รอบ 12 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (ทั้งปี)}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568 ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ภาพรวมไตรมาส 1- 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 31 มี.ค. 68)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน :

☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน :

☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1 ตุลาคม 2567 – 15 สิงหาคม 2568 ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ภาพรวมไตรมาส 1- 4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 92

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 15 ส.ค. 68)

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92

หมายเหตุ : * -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base

1.3 ระดับความสำเร็จของการส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารการคลัง (กค.)

เบอร์ติดต่อ 0 2245 1828 0 2245 4917

นางสมกมล โยณรินทร์ นางสาวภัสรา เพชรพิรุณ

นางสาวอรยา สวัสดิ์ นางสาวณัฐชนัน อมรไพโรจน์

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหน้าที่ปกติที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากรายการ พ.ศ. 2562 และตามแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินยืมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การส่งใช้เงินยืมตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- (1) กรณีเดินทางไปประจำต่างสำนักงาน หรือการเดินทางไปราชการประจำในต่างประเทศ หรือกรณีเดินทางกลับภูมิลำเนา ให้ส่งแก่ส่วนราชการผู้ให้ยืมโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเงิน
- (2) กรณีเดินทางไปราชการอื่น รวมทั้งการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว ให้ส่งแก่ส่วนราชการผู้ให้ยืมภายในสิบห้าวันนับแต่วันกลับมาถึง
- (3) การยืมเงินเพื่อปฏิบัติราชการนอกจาก (1) หรือ (2) ให้ส่งแก่ส่วนราชการผู้ให้ยืมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเงิน
- (4) กรณีการส่งใช้คืนเงินยืมเป็นเงินสด ต้องส่งคืนเงินสดไม่เกินร้อยละ 20

ในแต่ละรอบการประเมิน กองบริหารการคลัง จะสรุปรายงานลูกหนี้เงินยืมของแต่ละหน่วยงาน เสนอผู้บริหารทราบ

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 กรกฎาคม 2568

เงื่อนไข

- 1) การส่งใช้เงินยืมไปตามเป้าหมายที่กำหนด คือ ต้องส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดและส่งใช้เงินยืมเป็นเงินสดต้องไม่เกินร้อยละ 20
- 2) กรณียกเลิกการปฏิบัติราชการ ให้ส่งคืนเงินยืมไม่เกินวันแรกที่ปฏิบัติราชการตามที่ระบุในสัญญาเงินยืม
- 3) กรณีส่งใช้ใบสำคัญแล้วมีการส่งแก้ไข ให้ดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายใน 3 วันทำการ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ระดับความสำเร็จของการส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน : $\frac{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ครบกำหนดส่งใช้เงินยืมตามสัญญา}} \times 100$

รอบ 12 เดือน : $\frac{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนลูกหนี้เงินยืมที่ครบกำหนดส่งใช้เงินยืมตามสัญญา}} \times 100$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เดือนตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568 ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เดือนตุลาคม 2567 - กรกฎาคม 2568 ส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ข้อมูลจากสรุปรายงานลูกหนี้เงินยืมราชการ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลสรุปรายงานลูกหนี้เงินยืมราชการ

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
			ร้อยละ 100

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ 2.นางสาวณัฐริตา งามญวงษ์
- 3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.
2. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด” (ระบบใหม่)
3. ความสำเร็จของการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และ Dashboard สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

1.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568 สรุปผลรายงานการประชุม กพร.ปจ.ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มความต้องการแรงงานรายจังหวัดที่ประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรม ทักษะแรงงานที่ต้องการในพื้นที่

1.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 15 สิงหาคม 2568 สรุปรายงานผลการติดตามและสรุปผลเพื่อนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปประโยชน์

2. รายงานแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2568 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)

2.1 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568

2.2 รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2568

3. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

3.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

1) เปิดใช้งานระบบสารสนเทศและถ่ายทอดองค์ความรู้การใช้งานระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

2) แผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดภาพรวม

3) รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปีงบประมาณ 2568

4) นำเสนอผู้บริหารทราบผลการดำเนินการ

3.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 15 กันยายน 2568

1) ผลการพัฒนากำลังคนภาพรวม

2) จัดทำข้อมูล ข้อเสนอแนะ ผลการพัฒนากำลังคนในภาพจังหวัด จัดทำเป็น Dashboard

3) รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปีงบประมาณ 2568

4) รายงานสรุปผลการพัฒนากำลังคนในรายจังหวัด

5) รายงานสรุปผลการพัฒนากำลังคนในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลในเชิงสถิติ และผลจากการนำนโยบายหรือแผนไปใช้

ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม อย่างน้อย 2 เรื่อง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”

เงื่อนไข

1. สรุปการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.
 - (1) รอบที่ 1 สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568
 - (2) รอบที่ 2 สรุปรายงานการติดตาม ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการนำข้อมูลจาก Dashboard ไปใช้ประโยชน์ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2568
2. รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
 - 2.1 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568
 - 2.2 รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2568
3. รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
 - 3.1 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568
 - 3.2 รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2568

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568
2. รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 ในรอบ 6 เดือน
3. รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. สรุปรายงานผลการติดตามและสรุปผลเพื่อนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปประโยชน์
2. รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 ในรอบ 12 เดือน
3. รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
4. รายงานสรุปผลการพัฒนากำลังคนในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลในเชิงสถิติ และผลจากการนำนโยบายหรือแผนไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม อย่างน้อย 2 เรื่อง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568
2. สรุปข้อมูลแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
3. สรุปรายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. สรุปรายงานผลการติดตามและสรุปผลเพื่อนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปประโยชน์
2. สรุปข้อมูลแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2568 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (ระบบใหม่)
3. สรุปรายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.5 ระดับความสำเร็จของการนำข้อมูลจาก 4 ภารกิจ มาวิเคราะห์ โดยการนำ Data Analytics เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในอนาคต

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

☒ ส่วนกลาง (กองแผนและสารสนเทศ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการจัดการ Data จากช่องทางต่าง ๆ โดยประมวลผลและรวบรวมไว้ในที่เดียว ให้พร้อมใช้งานเพื่อพัฒนา 4 ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 โดยจัดทำเป็น Data Visualization เพื่อให้เข้าใจง่าย นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับพยากรณ์ กำหนดทิศทาง นโยบายการพัฒนากำลังแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก บริบทต่าง ๆ ปัจจัยประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนากำลังแรงงาน โดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและช่องทางที่หลากหลายในแต่ละภารกิจ
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากสถานการณ์ในปัจจุบัน ระบบฐานข้อมูลของกรม และข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทั่งสามารถค้นพบคำตอบที่เป็นรูปแบบ ข้อมูล ข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยดูจากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มีการใช้โมเดลต่าง ๆ ในการพยากรณ์ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ (Big Data) มาจัดทำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำเป็นรายงาน เสนอแนะแนวทางการแก้ไขแนวทางการพัฒนา สิ่งต้องทำและความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการจัดทำ Data Analytics ที่สำคัญ
4. ประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดทำข้อมูลในรูปแบบ Dashboard
5. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามภารกิจ

เงื่อนไข

1. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำ Data Analytics ประมวลผลและนำเสนอในรูปแบบ Data visualization (6 เดือน)
2. นำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Dashboard พร้อมเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/พัฒนาองค์กรที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล (12 เดือน)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.5 ระดับความสำเร็จของการนำข้อมูลจาก 4 ภารกิจ มาวิเคราะห์ โดยการทำ Data Analytics เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรในอนาคต

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1.รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยวิธีการทำ Data Analytics
- 2.รายงานผลการวิเคราะห์ในรูปแบบ Data visualization

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และจัดทำในรูปแบบ Dashboard พร้อมนำเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ
- 2.สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรจากการวิเคราะห์ข้อมูล

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- 1.รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบไฟล์เอกสาร (PDF)
- 2.สรุปรายงานในรูปแบบ Data visualization

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และจัดทำในรูปแบบ Dashboard
2. บทวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา 4 ภารกิจ แนวทางการแก้ไขปัญหา แนวทางการขับเคลื่อนองค์กร จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทำ Data Analytics



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data - Driven Organization

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จตามแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ใช้ข้อมูลนำในการวางแผนปฏิบัติราชการ โดยหลักสูตรฝึกอบรมที่นำมาสำรวจความต้องการ (Training Needs Survey) ต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization
2. ประสานหน่วยงานเจ้าภาพร่วมในการกำหนดหลักสูตรตามโครงการที่กำหนด 8 โครงการ ระบบสำรวจความต้องการ และผลการดำเนินงานในรูปแบบ Dashboard
3. จัดทำคู่มือ/คลิปวิดีโอ แนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization
4. นำเสนอข้อมูลผลสำรวจการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard
5. สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization

เงื่อนไข

รอบที่ 1

1. ตรวจสอบแผนการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 และไตรมาส 2 ภายในวันที่ 27 ธันวาคม 2567
2. ตรวจสอบผลการฝึกอบรม ไตรมาส 1 ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2567 และไตรมาส 2 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2

รายงานแผน – ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในไตรมาสที่ 3 ในรูปแบบ Dashboard

1. ตรวจสอบผลการบันทึกแผนการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของเป้าหมาย (คน) ตามโครงการฝึกอบรมระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรร เป้าหมาย
2. ตรวจสอบผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาส 3 จากระบบคลังข้อมูลและความสอดคล้องของหลักสูตรที่เปิดฝึกจริงกับหลักสูตรที่ดำเนินการสำรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรที่เป็นความต้องการ
3. ตรวจสอบการเปิดฝึกอบรมใน 3 หลักสูตรแรกที่มีความต้องการสูงสุด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data - Driven Organization

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ไม่มี

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานแผน - ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน
DSD Data - Driven Organization ในไตรมาสที่ 1 และ 2

1. รายงานแผน - ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในไตรมาสที่ 3
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานแผน - ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard ในไตรมาสที่ 1 และ 2

1. รายงานแผน - ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard ในไตรมาสที่ 3
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (คน)
2565	2566	2567	2568



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.7 ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุณิษา กรฐิเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์

3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- ประชุมเพื่อคัดเลือกหลักสูตร
- เชื่อมโยงหลักสูตรของกรมฯ ร่วมกับหลักสูตรภาคการศึกษา
- หน่วยฝึกนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม
- ติดตามประเมินผล
- รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมในสาขาที่เป็นความต้องการของกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรภาคการศึกษาเพื่อนำไปสะสมผลลัพท์การเรียนรู้และนำไปสะสมในระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) กับภาคการศึกษา

แนวการดำเนินงาน

- วิเคราะห์สมรรถนะอาชีพในสาขาที่กำหนดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทั้งภาครัฐและเอกชน
- จัดทำและขออนุมัติหลักสูตร
- การเชื่อมโยงหลักสูตรสอดคล้องกับสถานการศึกษาในพื้นที่
- สถานศึกษาให้การยอมรับหลักสูตรสำหรับการเชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- การติดตามประเมินผล

เงื่อนไข

- เชื่อมโยงหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหลักสูตรภาคการศึกษา
- หน่วยฝึกของกรมฯ นำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่า 5 แห่ง

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 7 หลักสูตร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายการการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพในสาขาที่กำหนดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
- โครงร่างหลักสูตร จำนวน 7 หลักสูตร
- หนังสือขออนุมัติหลักสูตร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

หน่วยฝึกนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา		5	7



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.8 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

หน่วยงานเจ้าภาพ

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การติดตามผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

เงื่อนไข

รอบการประเมินที่ 1

- ต้องดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครบทั้ง 7 มาตรฐาน
- ผู้ผ่านการฝึกอบรม ต้องตอบแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผ่านระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รอบการประเมินที่ 2

- ส่งผลการประเมินตนเองตามระบบประกันคุณภาพผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายในเดือนสิงหาคม 2568
- ผู้ผ่านการฝึกอบรม ต้องตอบแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผ่านระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.8 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรม ตอบแบบสอบถามและบันทึกเข้ามาในระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่พบระหว่างการฝึกอบรม หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามแบบสอบถาม
3. การจัดทำแผนเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. นำผลการปรับปรุงมาดำเนินการแก้ไข
2. เสนอผลการปรับปรุงผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร

หลักฐานรอบ 6 เดือน

1. <http://datacenter.dsd.go.th>
2. รายงานแผนและผลการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่พบระหว่างการฝึกอบรมหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ผ่านการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในระบบ Data Center มาจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่พบจาก การฝึกอบรมหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น และรายงานต่อผู้บริหาร

หลักฐานรอบ 12 เดือน

1. <http://datacenter.dsd.go.th>
2. รายงานแผนและผลการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่พบระหว่างการฝึกอบรมหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ผ่านการฝึกอบรม (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568) ในระบบ Data Center มาจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่พบจาก การฝึกอบรมหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นและรายงานต่อผู้บริหาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนา One Platform ในการจัดทำ Course Library

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- จัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR)
- ดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development
- ประกาศผลการเสนอราคา
- จัดทำสัญญาจ้างพัฒนาระบบฯ
- ทดสอบระบบฯ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development คือ การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เป็นศูนย์รวมด้านการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบสาธารณะ Public Service จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย หลักสูตร รูปแบบการฝึก การประเมินทักษะ จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพ ด้วยรูปแบบออนไลน์ ภายใต้ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะให้แก่แรงงาน นายจ้าง องค์กร วิสาหกิจ โดยการยืนยันตัวตนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำแผนการดำเนินงานและวางระบบในการจัดจ้าง
- ดำเนินการตามแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในการพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development
- ดำเนินการขับเคลื่อน One Platform for Skill Development
- พิจารณาผลการดำเนินงานและให้เสนอแนะแก่ผู้รับจ้าง
- ทดสอบระบบฯ (ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าใช้งาน และการจัดทำ Course Library) เป็นอย่างน้อย

เงื่อนไข

- จัดจ้างพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development
- ทดสอบระบบการเข้าใช้งาน (ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าใช้งาน และการจัดทำ Course Library) เป็นอย่างน้อย กรณีผู้รับจ้างดำเนินการส่งมอบงานแล้วเสร็จไม่ครบตามสัญญา จะคิดจากการทดสอบระบบการเข้าใช้งานในเนื้อหาที่ผู้รับจ้างส่งมอบแล้ว



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนา One Platform ในการจัดทำ Course Library

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำรายละเอียดของเขตของงาน (TOR) และดำเนินการ
จัดจ้างพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สัญญาจ้างพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development
จำนวน 1 สัญญา และสามารถทดสอบระบบ (ระบบยืนยันตัวตน
เพื่อเข้าใช้งานและการจัดทำ Course Library) เป็นอย่างน้อย
มีสถาบันผู้ให้บริการหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ในระบบ Course
Library (ต้นแบบ) จำนวน 10 หน่วยงาน ขึ้นไป

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. รายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR)
2. ประกาศจัดจ้างพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development
3. ประกาศผลการเสนอราคา

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. สัญญาจ้างพัฒนาระบบ One Platform for Skill Development
2. ผู้รับจ้างจัดทำแผนการดำเนินงาน
3. ทดสอบระบบ (ระบบยืนยันตัวตนเพื่อเข้าใช้งานและการจัดทำ Course Library)
4. สถาบันผู้ให้บริการหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ในระบบ Course Library (ต้นแบบ) จำนวน 10 หน่วยงาน ขึ้นไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.10 จำนวนที่เพิ่มขึ้นของหลักสูตรสมัยใหม่ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
และด้านสิ่งแวดล้อม (BCG)

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุวิษา กรฐิเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา งามญวงษ์
3.นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีรุ่ง

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและด้านสิ่งแวดล้อม (BCG) เพิ่มขึ้น
เป็นจำนวน 12 หลักสูตร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและด้านสิ่งแวดล้อม (BCG)

แนวการดำเนินงาน

1. หน่วยฝึกส่งหลักสูตรเพื่อให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาเห็นชอบให้เป็นหลักสูตรกลาง หรือกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ๆ ร่วมกันยกร่างหลักสูตร
2. กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเสนอขออนุมัติหลักสูตรโดยอธิบดีเป็นผู้อนุมัติหลักสูตร ให้แล้วเสร็จในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
3. นำหลักสูตรเข้าสู่ระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
4. หลักสูตรให้หน่วยฝึกมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม โดยมีการคัดเลือกพื้นที่ดำเนินการ
5. ติดตามผลการดำเนินงาน

เงื่อนไข

1. พัฒนาหลักสูตรในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและด้านสิ่งแวดล้อม (BCG) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
เพิ่มขึ้นจากฐานข้อมูลหลักสูตรเดิมที่มีอยู่ โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนร่วมการจัดทำหลักสูตร
2. หน่วยฝึกของกรมฯ นำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ไม่มี

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.10 จำนวนที่เพิ่มขึ้นของหลักสูตรสมัยใหม่ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
และด้านสิ่งแวดล้อม (BCG)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

เอกสารผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานการพัฒนาหลักสูตร

การนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	7	12



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.11 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Technology Training Roadmap และ Skill for Employment

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการจัดทำ Technology Training Roadmap และ Skill for Employment หมายถึง การจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีการฝึกอบรม แผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต ไปจนถึง ทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานในอนาคต

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนของการศึกษาวิจัยโดยกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ข้อมูลตำแหน่งงานหรือการจ้างงาน ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ในระยะ 10 ปีข้างหน้า ข้อมูลหลักสูตรในการฝึกอบรม (hot issues) ข้อมูลของผู้รับการในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรม โดยจำแนกรายสาขา หรือกลุ่มอุตสาหกรรม หรือผู้รับบริการ
- ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรมแต่ละประเภท และ นำเสนอแผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์และนำเสนอทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 5 จัดทำร่าง Technology Training Roadmap and Skill for Employment
- ขั้นตอนที่ 6 รับฟังความคิดเห็นร่าง Technology Training Roadmap and Skill for Employment จากหน่วยงานภายใน และ หน่วยงานภายนอก และนำข้อเสนอที่ได้รับมาปรับปรุง เพื่อวางแนวทางในการดำเนินการต่อไป
- ขั้นตอนที่ 7 สรุป Technology Training Roadmap and Skill for Employment และการนำไปใช้ประโยชน์

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แนวคิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรมแต่ละประเภท และ นำเสนอแผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต ที่ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุม หรือผ่านการพิจารณาจากอธิบดี

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารประกอบการดำเนินงาน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นร่าง Technology Training Roadmap and Skill for Employment
- Technology Training Roadmap and Skill for Employment ที่ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมหรือผ่านการพิจารณาจากอธิบดี

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

เอกสารประกอบการดำเนินงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base

1.12 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ การจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการกำกับดูแลให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร โดยดำเนินการตามโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ ให้มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. วางแผนการดำเนินงานในการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
2. จัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค
3. กำกับดูแล ให้คำแนะนำ หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
4. ติดตามประเมินผลโครงการในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตอบแบบสำรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
5. รายงานผลการดำเนินโครงการฯ

เงื่อนไข

- การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับกรม ตัวชี้วัดที่ 1.12.1 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงานภายใน ตัวชี้วัดที่ 1.12.2 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Base

1.12 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ
การจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบประเมิน 12 เดือน

☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. วางแผนการดำเนินงานในการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
2. จัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค
3. กำกับดูแล ให้คำแนะนำ หน่วยงานส่วนภูมิภาค ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม
4. มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรในรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ติดตามประเมินผลโครงการในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตอบแบบสำรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
2. รายงานผลการดำเนินโครงการฯ โดยผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
81.25	87.03	94.75	100

หมายเหตุ : การตรวจสอบสถานะการจ้างงาน สามารถดำเนินการได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบผ่านสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ดาวันโหลดแบบฟอร์ม
2. ตรวจสอบผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)” เลือก “ตรวจสอบ ม. 33”



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base

1.13 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์ และสร้างนวัตกรรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุณิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
3.นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ. (ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย)

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ DISDA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อนำผลการสำรวจมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาจาก ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำเสนอให้ผู้อำนวยการ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเห็นชอบ
2. แจกแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ดำเนินการ
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
5. รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เงื่อนไข

1. การประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการทดสอบ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
2. ด้านความผูกพันในการรับบริการ เช่น การกลับมาใช้บริการซ้ำกับหน่วยงาน การให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ การยินดีที่จะร่วมทำกิจกรรม การช่วยประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ การได้รับการบริการตามที่คาดหวังไว้ เป็นต้น
3. ด้านความเชื่อมั่น เช่น ความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความเชื่อมั่นต่อการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ประโยชน์ ความเชื่อมั่นต่อผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น
4. ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ สถานประกอบกิจการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตอบแบบประเมิน ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมกัน ไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base

1.13 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์ และสร้างนวัตกรรม

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- 1) แบบสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง
- 2) หลักฐานผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเห็นชอบแบบสอบถามฉบับปรับปรุง
- 3) <http://datacenter.dsd.go.th>

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1) ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2) ผลการประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้บริหาร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานแผนและผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้บริหาร

เป้าหมาย ปี 2568 :

ร้อยละ	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
ความพึงพอใจ				มากกว่า 80
ความเชื่อมั่น				มากกว่า 80



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่าน DSD Data - Driven Organization

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- 3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีรุ่ง

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data Driven Organization ใช้ข้อมูลนำในการเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยสำรวจความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สร้างแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและนำเสนอให้ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเห็นชอบ
2. แจกแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ทดแบบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลเชิงลึก (insights) ที่สามารถช่วยในการตัดสินใจได้
4. นำเสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
5. รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา และแจ้งเวียนให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

เงื่อนไข

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่าน DSD Data - Driven Organization

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- 1) มีแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ทดแบบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- 3) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา ความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2) ผลการวิเคราะห์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Data visualization)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- 1.แบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. หลักฐานผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบแบบสอบถาม
- 3.<http://datacenter.dsd.go.th>

- 1.รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา ความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. ผลการวิเคราะห์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Data visualization)

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	-	-



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.15 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กุญชร 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทาง หลักเกณฑ์ หรือคู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแนวทาง หลักเกณฑ์ คู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) ถอดบทเรียนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของระบบธนาคารหน่วยกิต บนพื้นฐานความร่วมมือของสถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา
- 3) จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ หรือคู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 4) ขออนุมัติใช้แนวทาง หลักเกณฑ์ หรือคู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ
- 5) จัดประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6) ขับเคลื่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/ระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตร

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1) มีแนวทาง หลักเกณฑ์ หรือคู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- 1) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเข้าใจวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) จำนวนความร่วมมือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและ/หรือระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.15 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- 1) คำสั่งคณะทำงานยกร่างแนวทาง หลักเกณฑ์ คู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) แนวทาง หลักเกณฑ์ หรือคู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3) กรมอนุมัติใช้แนวทาง หลักเกณฑ์ หรือคู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- 1) รายงานการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) จำนวนความร่วมมือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/ระดับอุดมศึกษา

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
		10	10

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

ชื่อตัวชี้วัด

1.16 ความสำเร็จในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร
ที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารและการส่งเสริมในการรับรองความรู้ความสามารถ
2. จัดทำแผนการดำเนินงานติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
2. จัดทำบันทึกขอข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยดึงข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุจากระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data center)
3. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สำนักงานประกันสังคมในการตรวจสอบข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าที่หนังสือรับรองหมดอายุ เพื่อให้ทราบถึงสถานะปัจจุบันของช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
3. บันทึกแจ้งส่งข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ พร้อมทั้งมาตรการหรือแนวทางในการดำเนินการติดตามให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 77 แห่ง
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
5. รายงานสรุปผลข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2568) เสนอต่อผู้บริหาร

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้า
ภายในอาคารที่หมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ

$$= \frac{\text{ช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่เข้ามาดำเนินการต่ออายุในปีงบประมาณ 68}}{\text{จำนวนข้อมูลช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หมดอายุและยังไม่ต่อ ณ วันที่ 30 ก.ย. 67}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกลงเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกลงเลข



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

ชื่อตัวชี้วัด

1.16 ความสำเร็จในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร
ที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

บันทึกแจ้งส่งข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ พร้อมทั้งมาตรการหรือแนวทางในการดำเนินการติดตามให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 77 แห่ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุและเข้ามาดำเนินการต่ออายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2568) เสนอต่อผู้บริหาร
2. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2568) เสนอต่อผู้บริหาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารและการส่งเสริมในการรับรองความรู้ความสามารถ
2. จัดทำแผนการดำเนินงานติดตามผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ
3. บันทึกแจ้งส่งข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ พร้อมทั้งมาตรการหรือแนวทางในการดำเนินการติดตามให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 77 แห่ง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขรวมถึงการส่งเสริมในการรับรองความรู้ความสามารถ
2. ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2568)

เป้าหมาย ปี 2568 : ร้อยละของช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 12

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	10.09	12

Base line data = ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารที่หนังสือรับรองหมดอายุ และเข้ามาดำเนินการต่ออายุ (14 ส.ค. 67)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.17 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฏฐิตา รามัญษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness

☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดทำแผนดำเนินการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
2. แจ้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่งประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการการรับรองความรู้ความสามารถดำเนินการตอบแบบสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดแนวทางเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
4. รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม การรับรองความรู้ความสามารถ และจัดทำข้อเสนอเพื่อเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา
5. ดำเนินการตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานสรุปการดำเนินการตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แผนดำเนินการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
2. แบบสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ
3. รายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปการดำเนินการตามข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และนวัตกรรม

เป้าหมาย ปี 2568 : ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	80	80	85



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.18 ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการรับรองความรู้ความสามารถของระบบ ธนาคารหน่วยกิต

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ด้านการรับรองความรู้ความสามารถของระบบธนาคารหน่วยกิต

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ
2. ศึกษาความเป็นไปได้ในการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ด้านการรับรองความรู้ความสามารถของระบบธนาคาร
หน่วยกิต บนพื้นฐานความร่วมมือของสถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา
3. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ
4. รวบรวมข้อมูล และสรุปรายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้
ความสามารถ
5. รายงานผลการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ
เสนอต่อผู้บริหาร

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. คำสั่งคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ
2. รายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้
และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้
และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถเสนอต่อผู้บริหาร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. คำสั่งคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และ
ประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ
2. รายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอน
ความรู้ และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้
และประสบการณ์ ด้านการรับรองความรู้ความสามารถเสนอต่อผู้บริหาร



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ)

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากการสำรวจ รวบรวม และประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการตามภารกิจเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันและความคาดหวังของผู้รับบริการ และนำมาสู่การพัฒนาปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการ
3. เสนอและผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคดำเนินการสำรวจความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
5. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และรายงานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจกลุ่มผู้รับบริการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568) เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการ
7. ดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
8. รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

เงื่อนไข

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะต้องครอบคลุมในประเด็นการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นต้น รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการตามเงื่อนไขข้อที่ 1
3. ผลการสำรวจความพึงพอใจ ต้องมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่น้อยกว่าระดับ 4 หรือ ร้อยละ 80

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แบบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แบบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจมีคำถามครอบคลุมประเด็นตามเงื่อนไขที่กำหนด และผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ภายในไตรมาสที่ 1
2. แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้เริ่มดำเนินการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการเงินกู้ยืมเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และผู้ใช้ระบบ PRB e-Service
3. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568) มีการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการและรายงานผลให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และหลักฐานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบแบบสำรวจฯ
2. หลักฐานแจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้เริ่มดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ
3. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ
4. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
5. รายงานการประชุมคณะทำงานฯ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. แผนงานตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. สามารถดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ผลการดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. หลักฐานที่ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบผลดำเนินการตามแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565*	2566*	2567**	2568
1. เงินกู้: ร้อยละ 95 2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 96.07 3. PRB e-Service: -	1. เงินกู้: ร้อยละ 96.77 2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 97.18 3. PRB e-Service: -	1. เงินกู้: ร้อยละ 91.4 2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 93.8 3. PRB e-Service: ร้อยละ 85.6	1. เงินกู้: ร้อยละ 80 2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 80 3. PRB e-Service: ร้อยละ 80

หมายเหตุ :

* ปี 2565 – 2566 เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการระหว่างไตรมาสที่ 1 – 4

**ปี 2567 เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการระหว่างไตรมาสที่ 1 – 2 เท่านั้น



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ)

☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลิ่นเทศ
- 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- 3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์
- 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 กำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้กรณีผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. 2567 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 (การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2568 – 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลการตรวจสอบและติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ พิจารณาโดยหน่วยงานต้องดำเนินการประสานขอข้อมูลผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลดังกล่าว หากหน่วยงานตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นผู้ประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ดำเนินการติดตามผู้ประกอบการและรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนด

รอบที่ 1 -ไม่มี-

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการจนถึง 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

กิจกรรมที่ 1 การเปลี่ยนแปลงฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

พิจารณาจากจำนวนผู้ประกอบการที่มีการหยุดกิจการซึ่งอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว และกรณีเลิกกิจการ

กิจกรรมที่ 2 กรณีมีผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายซึ่งไม่มีรายชื่ออยู่ในแผนการติดตามจะไม่รวมเป็นผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ
เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

สูตรการคำนวณ

กิจกรรมที่ 1 ร้อยละของจำนวน
ผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567

$$= \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 (แห่ง)}}{\text{กรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วเท่านั้น}} \times 100$$

(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)

กิจกรรมที่ 2 ร้อยละของจำนวน
ผู้ประกอบการรายใหม่
ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

$$= \frac{\text{จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (แห่ง)}}{\text{เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (แห่ง)}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี -

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

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

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 92

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามผู้ประกอบการรายใหม่
ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการ
ตามกฎหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

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

กิจกรรมที่ 2 รายงานสรุปข้อมูลผู้ประกอบการตามแบบที่กำหนด

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
กิจกรรมที่ 1	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92
กิจกรรมที่ 2	-	-	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.21 ระดับความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ One Platform for Skill Development ให้กับผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ)

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ One Platform for Skill Development

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ศึกษาข้อมูลการปรับปรุงหลักเกณฑ์การยื่นรับรองหลักสูตร กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับการให้บริการของระบบ One Platform for Skill Development
- เสนอข้อมูลในการปรับปรุงกฎหมาย เพื่อรองรับการให้บริการของ One Platform for Skill Development
- สร้างการรับรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทางการยื่นรับรองหลักสูตร กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์กับ One Platform for Skill Development ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถใช้หลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน
- สถานประกอบการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เงื่อนไข

รอบการประเมินที่ 1 ศึกษาข้อมูลการปรับปรุงหลักเกณฑ์การยื่นรับรองหลักสูตร กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับการให้บริการของระบบ One Platform for Skill Development

รอบการประเมินที่ 2 สร้างการรับรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ One Platform for Skill Development และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถใช้หลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนและการสร้างการรับรู้ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดทำหลักเกณฑ์การยื่นรับรองหลักสูตร กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- รายงานการประชุมการเสนอกฎหมายเพื่อรองรับการให้บริการของ One Platform for Skill Development

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- หลักเกณฑ์การยื่นรับรองหลักสูตร กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- เอกสารหนังสือการเสนอกฎหมายเพื่อรองรับการให้บริการของ One Platform for Skill Development

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ One Platform for Skill Development ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- เอกสารการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ One Platform for Skill Development ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.22 ร้อยละเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ตามแนวปฏิบัติหรือคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ หรือความเดือดร้อนของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนทางในการจัดการข้อร้องเรียน
2. ประสานงานจัดส่งเรื่องร้องเรียนทั่วไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ติดตามและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนตามมาตรฐานและขั้นตอนในการจัดการข้อร้องเรียน
4. จัดทำรายงานหรือสถิติข้อมูลการรับเรื่องร้องเรียนทั่วไป อย่างน้อยรอบประเมินละ 1 ครั้ง เผยแพร่บนเว็บไซต์กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
5. สรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไปแก่ผู้บริหาร อย่างน้อยรอบประเมินละ 1 ครั้ง

เงื่อนไข

เป็นไปตามแนวทางของคณะกรรมการพิจารณาการจัดการข้อร้องเรียนทั่วไป

กรณีเรื่องร้องเรียน ข้อมูลไม่ชัดเจน (ไม่มีชื่อผู้รับ/ไม่มีที่ติดต่อ) จะ ยุติเรื่อง แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการจะส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานต่อไป

สูตรการคำนวณ

จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข

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

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.22 ร้อยละเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. รวบรวมข้อมูลไว้ในฐานข้อมูลเดียวกัน และแนวทางในการแก้ไขเรื่องร้องเรียนที่สามารถค้นหาได้สะดวกรวดเร็ว
4. ร้อยละเรื่องร้องเรียนทั่วไปที่ได้รับการแก้ไขไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไปแก่ผู้บริหาร
2. ร้อยละเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. รายงานหรือสถิติการรับเรื่องร้องเรียน รอบที่ 1 เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. รายงานสรุปผลเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ รอบที่ 1

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานหรือสถิติการรับเรื่องร้องเรียน รอบที่ 2 เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. รายงานสรุปผลเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ รอบที่ 2

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.23 จำนวนการผลิตสื่อและการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ภารกิจหลักในการให้บริการแก่ประชาชน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ 2.นางสาวณัฏฐิตา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานสามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์และสื่อสารภาพลักษณ์ใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ โดยประเมินจากปริมาณการผลิตสื่อและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ เผยแพร่ภารกิจหลักในการให้บริการแก่ประชาชน สาธารณะชน และกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง ให้มีความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ข้อมูลทางวิชาการ และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง การจดจำที่ดีสู่สาธารณะ และเกิดภาพลักษณ์เชิงบวก ต่อภารกิจหลักของกรม ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรอง ความรู้ความสามารถ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

โดยกำหนดให้หน่วยงานผลิตสื่อและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับภารกิจหลักในการให้บริการแก่ประชาชน ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ตามข้อกำหนด ดังนี้

1. จำนวนการผลิตสื่อในรูปแบบวิดีโอทัศน์ และเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ทาง YouTube หรือเพจ Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือช่องทางอื่น ๆ ไม่น้อยกว่า 18 เรื่อง ในรอบการประเมิน 6 เดือน
2. จำนวนการผลิตสื่อในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ทางเพจ Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 18 ชิ้นงาน ในรอบการประเมิน 6 เดือน
3. สำรวจการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568 ตามข้อ 1 - 3

รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 - 15 สิงหาคม 2568 ตามข้อ 1 - 3

เงื่อนไข

ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด /

ผลการดำเนินงานในรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง ไม่สามารถสะสมยอดรวมกันได้

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.23 จำนวนการผลิตสื่อและการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ
ภารกิจหลักในการให้บริการแก่ประชาชน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานผลิตสื่อและเผยแพร่
สื่อประชาสัมพันธ์ ตามข้อ 1 และ 2
โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2 ข้อจึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานผลการดำเนินงานผลิตสื่อและเผยแพร่
สื่อประชาสัมพันธ์ ตามข้อ 1 และ 2
โดยหน่วยงานต้องผ่านทั้ง 2 ข้อจึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด
2. แบบสอบถามการประเมินผลการรับรู้ข่าวสารของกรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ผลการดำเนินงานผลิตสื่อและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์
ทาง YouTube หรือเพจ Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ผลการดำเนินงานผลิตสื่อและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์
ทาง YouTube หรือเพจ Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
2. รายงานผลการประเมินการรับรู้ข่าวสาร
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ปี 2568 :

ประเภทสื่อ	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
รูปแบบวิดิทัศน์ (จำนวน)	-	12	24	36
รูปแบบ Infographic (จำนวน)	-	6	12	36
การรับรู้ (ร้อยละ)	-	-	-	70



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.24 ระดับความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เจ้าภาพตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุวิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฏฐิตา งามญวงษ์
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลสำรวจความผูกพันฯตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1002.2/23 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2567 เรื่อง ขอส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประโยชน์ ในการนำเสนอข้อมูลประเด็นสำคัญให้แก่ผู้บริหาร อันนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้เสนอผลสำรวจดังกล่าวต่ออธิบดีกรมเพื่อทราบแล้ว ทั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนและดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- พิจารณา/วิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจฯเพื่อวางแผนดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนดำเนินงานรวมถึงมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- จัดทำและเสนอแผนเสริมสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อผู้บริหาร
- ดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ
- ดำเนินการสำรวจความผูกพันฯประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เงื่อนไข

- รอบที่ 1 จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย มีข้อมูลผลลัพธ์ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.24 ระดับความสำเร็จของการสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. มีการประชุมหารือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
2. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
2. ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งผลสำรวจได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 82
3. สรุปผลสำรวจและเสนอให้อธิบดีเห็นชอบ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. เอกสารรายงานประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
2. เอกสารแผนเสริมสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
3. เอกสารการเผยแพร่แผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ในช่องทางที่เหมาะสม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 80
2. เอกสารการสำรวจความผูกพันของบุคลากรฯ ประจำปีประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

หัวข้อ	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
การดำเนินการตามแผนฯ (ร้อยละ)	-	-	-	80
ตัวเลขความผูกพันฯ (ร้อยละ)	n/a	n/a	78.59	82.00



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.25 ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา งามญวงษ์
- นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570 มีเป้าหมายในการนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ เพื่อบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้เกิดความรักความผูกพัน สร้างจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน สู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำร่างแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยนำโครงการ/งาน/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570 มาเรียบเรียงเป็นแผนขับเคลื่อนฯ
- จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
- เสนอแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อผู้อำนวยการ
- ดำเนินงานตามแผนฯ และรายงานผล

เงื่อนไข

รอบที่ 1 จัดทำแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สูตรการคำนวณ

รอบที่ 2 ร้อยละการดำเนินงาน = $\frac{\text{จำนวนกิจกรรมโครงการ/งาน/กิจกรรมในแผนขับเคลื่อนฯ ที่ดำเนินงานได้แล้วเสร็จ}}{\text{จำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมในแผนขับเคลื่อนฯ ทั้งหมด}} \times 100$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.25 ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (มีรายละเอียดกิจกรรม เป้าหมาย ผลลัพธ์ความสำเร็จ ฯลฯ)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- เอกสารรายงานประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
- เอกสารแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- เอกสารผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
n/a	n/a	n/a	80



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.26 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการเบิกจ่ายเงิน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีรุ่งา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

คู่มือการดำเนินการด้านการขออนุมัติการเบิกจ่าย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมข้อมูล
2. รวบรวมและศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำคู่มือการเบิกจ่ายเงิน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)
4. เสนอผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ
5. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนเฉพาะหน่วยงานในส่วนกลาง และเผยแพร่ในเว็บไซต์

เงื่อนไข

จัดทำคู่มือการเบิกจ่ายเงิน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
 รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร่างคู่มือการเบิกจ่ายเงิน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ร่างคู่มือการเบิกจ่ายเงิน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

คู่มือการเบิกจ่ายเงิน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- 1.คู่มือการเบิกจ่ายเงิน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)
2. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนเฉพาะหน่วยงานในส่วนกลาง และเผยแพร่ในเว็บไซต์

เป้าหมาย ปี 2568 : จำนวน 1 เล่ม (2 เรื่อง)

	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
ปี	2565	2566	2567	2568
การจัดทำคู่มือฯ (เล่ม)				1 (2 เรื่อง)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.27 ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

จัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- สร้างรหัสกิจกรรมย่อยในระบบ GFMS สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และมีการระบุค่าใช้จ่ายเข้าสู่กิจกรรมย่อยในระบบ
- จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดได้แล้วเสร็จและรายงานผลการคำนวณต้นทุนตามรูปแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด โดยเสนอให้สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร.
- เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ว่ามีการเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเสนอให้สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร.
- จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้ชัดเจน และแผนเพิ่มประสิทธิภาพดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- สร้างรหัสกิจกรรมย่อยในระบบ GFMS ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และระบุค่าใช้จ่ายเข้าสู่กิจกรรมย่อย

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- หนังสือแจ้งหน่วยงานทบทวนกิจกรรม
- หนังสือแจ้งให้หน่วยงานระบุกิจกรรมย่อยในการอนุมัติ/เบิกค่าใช้จ่าย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายงานให้สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร.
- จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หนังสือแจ้งสำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร รายงานการคำนวณ ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- ตารางการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต
- แผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.28 ร้อยละความสำเร็จของการตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ)

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การจัดทำขั้นตอนการตรวจสอบและการเบิกจ่ายเงินในแต่ละประเภทตามเวลาที่กำหนด แจ้งเวียนและเผยแพร่เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน
2. บันทึกรับเอกสารลงในทะเบียนคุมเอกสารการขอเบิกเงิน
3. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
4. เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ
5. ขอเบิกเงินในระบบ New GFMS Thai พร้อมเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ
6. จ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online (เฉพาะใบสำคัญที่จ่ายผ่านส่วนราชการ)

เงื่อนไข

1. การเบิกจ่ายในแต่ละประเภทเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
2. นับเฉพาะเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์
3. การวัดความสำเร็จของตัวชี้วัดนี้ ยกเว้นกรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่จ่ายตรงโดยกรมบัญชีกลาง

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเอกสารที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนเอกสารทั้งหมด}}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. การจัดทำแนวทางการเบิกจ่ายเงินในแต่ละประเภทตามเวลามาตรฐานที่กำหนด และเผยแพร่เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน
2. ร้อยละการตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ขั้นตอนการตรวจสอบและการเบิกจ่ายเงินในแต่ละประเภทตามเวลาที่กำหนด แจ้งเวียนและเผยแพร่เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน
2. สรุปลักษณะเอกสารการเบิกจ่ายเงิน/ทะเบียนคุมเอกสารการขอเบิกเงิน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละการตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

สรุปลักษณะเอกสารการเบิกจ่ายเงิน/ทะเบียนคุมเอกสารการขอเบิกเงิน

เป้าหมาย ปี 2568 :

	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
การเบิกจ่ายในเวลาที่กำหนด (ร้อยละ)				80
จำนวนเรื่องที่ได้รับ	-	-	-	



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.29 ระดับความสำเร็จในการออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI) ประสบการณ์ให้กับผู้ใช้งาน (UX) บนเว็บไซต์ DSD Online Training

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- พัฒนารูปแบบในส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI) ด้วยการออกแบบเว็บไซต์เพื่อรองรับระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS)
- สร้างประสบการณ์ให้กับผู้ใช้งาน (UX) ด้วยการออกแบบ Feature ระบบประเมินระดับทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง
- ยกระดับการให้บริการด้านการฝึกอบรมออนไลน์และการประเมินทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการให้บริการ DSD Online Training การจัดการเรียนรู้ (LMS) ในระบบ DSD One Platform

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- วิเคราะห์การออกแบบ UI และ UX ของเว็บไซต์ผู้ให้บริการ e-Learning ที่มีอยู่ปัจจุบัน
- กำหนดเป้าหมายการพัฒนาเว็บไซต์ DSD Online Training
- ออกแบบ User Interface (UI) ใหม่ สร้างโครงร่างเว็บไซต์ให้ทันสมัยและตอบสนองกับอุปกรณ์ทุกขนาด
- ออกแบบ Feature ใหม่ ระบบวัดระดับทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง (Digital Skill Assessment) พร้อมการแสดงผลการประเมิน และการแนะนำหลักสูตร
- กำหนดหมวดหมู่และระดับทักษะ สร้างแบบทดสอบและเกณฑ์การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง (Digital Skill Assessment)
- รายงานให้กรมทราบ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

มีรูปแบบ UI โครงร่างเว็บไซต์ให้ทันสมัย ตอบสนองกับ
อุปกรณ์ทุกขนาด 1 รูปแบบ
มีรูปแบบ Feature ระบบวัดระดับทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง
(Digital Skill Assessment) 1 รูปแบบ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการออกแบบ User Interface (UI) และ
Feature ของเว็บไซต์ DSD Online Training

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

คลังข้อสอบเพื่อประเมินทักษะดิจิทัลของตนเอง สำหรับระบบ
วัดระดับทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง (Digital Skill Assessment) ไม่น้อยกว่า
5 กลุ่มทักษะดิจิทัล

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการจัดทำคลังข้อสอบเพื่อประเมินทักษะดิจิทัล
ของตนเอง สำหรับระบบวัดระดับทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง
(Digital Skill Assessment)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.30 ระดับความสำเร็จในการสำรวจความต้องการบุคลากรดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ ตามด้วยการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อจัดทำรายงาน นำเสนอกรมพิจารณาและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

การดำเนินงานตามเป้าหมาย รอบ 6 เดือน

- วางแผนการดำเนินงาน ร่างโครงการ
- กำหนดคณะที่ปรึกษาในการดำเนินงาน
- กำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่จะสำรวจ
- การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลและช่องทางการถ่ายทอดแบบสำรวจ
- ผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย รอบ 12 เดือน

- ดำเนินการสำรวจข้อมูล
- รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ
- จัดทำบทวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ
- รายงานผลการสำรวจและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอกรมพิจารณา

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แผนงานโครงการ และแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจความต้องการบุคลากรดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

แผนงานโครงการและแบบสำรวจ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและแก้ไข
- ข้อมูลความต้องการบุคลากรดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและแก้ไข
- ข้อมูลความต้องการบุคลากรดิจิทัลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.31 ร้อยละการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุณิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฏฐธิดา งามญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ส่งเสริมให้หน่วยงานเข้าถึงและเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ E-Saraban) จากระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเต็มรูปแบบครบวงจรทั้งการรับ-ส่งเอกสาร ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แบ่งเป็น 2 ระบบ ได้แก่ การรับ-ส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ภายในกรมและระบบการรับ-ส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างกรมกับสำนักงานในภูมิภาค เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน รับ-ส่ง หนังสือราชการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 - 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

เจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 80

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1) แจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ E-Saraban) จากระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) คู่มือการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- 3) หน่วยงานส่วนกลางส่งเอกสารรายงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวบรวมการบันทึกข้อมูลรายบุคคลของแต่ละหน่วยงานให้สำนักงานเลขาธิการกรมทุก 3 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อสรุปรายงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- 1) แจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ E-Saraban) จากระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) คู่มือการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- 3) หน่วยงานในส่วนกลางส่งเอกสารรายงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวบรวมการบันทึกข้อมูลรายบุคคลของแต่ละหน่วยงานให้สำนักงานเลขาธิการกรมทุก 3 เดือน ในรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สรุปรายงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานส่วนกลาง รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

สรุปรายงานการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานส่วนกลาง รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	-	-

หมายเหตุ :



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.32 ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐ ให้ประชาชนเห็นว่าการดำเนินงานของรัฐมีความโปร่งใส สามารถเข้าตรวจสอบหรือศึกษาค้นคว้าข้อมูลได้ จึงจัดสถานที่ และเจ้าหน้าที่ สำหรับอำนวยความสะดวก มีหน้าที่บริการข้อมูลข่าวสารพร้อมจัดทำตราชนิ สำหรับช่วยในการค้นหา

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 - 15 สิงหาคม 2568

เงื่อนไข

การดำเนินงานด้านข้อมูลข่าวสารของราชการ เป็นการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

สูตรการคำนวณ

-ไม่มี-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บริการประชาชน ตามมาตรา 7 และมาตรา 9
- จัดระบบข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการ พ.ศ. 2540 ตามมาตรา 7 และมาตรา 9 ให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนทราบอย่างน้อย 3 ช่องทาง ได้แก่ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และแผ่นพับ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

จัดทำแผนปฏิบัติงานความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูล ของราชการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- นำข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 , มาตรา 9 และประกาศ เชิญชวนทั่วไป ประกาศผลผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้าง และสัญญา ที่ได้รับการอนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง เผยแพร่บนเว็บไซต์ อย่างน้อย 1 ปี
- จัดเก็บสถิติและสรุปผลการให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของราชการ และรายงานให้ผู้บริหารส่วนราชการรับทราบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ผลการปฏิบัติงานความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลของราชการ ครบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

ชื่อตัวชี้วัด

1.33 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เข้าถึงได้ง่าย ทันสมัย เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการสมัยใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นรัฐบาลดิจิทัลรวมถึงการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรที่สามารถใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน (Data Driven Organization) โดยมีการนำข้อมูลภายในตามภารกิจหลักต่างๆ วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลภายนอก ดังนั้นศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงตั้งเป้าหมายในการพัฒนาระบบรายงาน Dashboard สำหรับแสดงข้อมูลภายใต้ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลจากระบบดังกล่าวในการวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- (1) ศึกษาข้อมูลความต้องการ และวิเคราะห์การเชื่อมโยงข้อมูลในฐานข้อมูลต่าง ๆ
- (2) ดำเนินการหารือกับหน่วยงานเจ้าของระบบสารสนเทศ เพื่อหาความต้องการในการพัฒนาและปรับปรุง
- (3) ออกแบบและพัฒนาระบบ
- (4) ทดสอบระบบร่วมกับหน่วยงานเจ้าของระบบที่ต้องการพัฒนาและปรับปรุง
- (5) รายงานผลการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ

เงื่อนไข

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. จัดทำระบบข้อมูล Big data ผลการดำเนินงานของปี 2568
2. หน้าจอ Dashboard ในส่วนของระบบรายงานแผนและผล (War room) มีการดำเนินการที่ถูกต้องครบถ้วน
3. ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบประจำปีงบประมาณ 2568

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หน้าจอ Dashboard การจัดทำระบบรายงานแผนและผล (War room) ของการดำเนินงานประจำปี 2568
2. รายงานผลการดำเนินการ จัดทำระบบรายงานแผนและผล (War room) ของการดำเนินงานประจำปี 2568

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

หน้าจอบรรณงานที่มีการพัฒนาและปรับปรุง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. พัฒนาหน้าจอ Dashboard ในส่วนของการกิจหลักของกรมทั้งหมดให้มีผลการดำเนินการที่ถูกต้องครบถ้วน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หน้าจอ Dashboard ระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมด ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบประจำปีงบประมาณ 2568
2. รายงานผลการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

ชื่อตัวชี้วัด

1.34 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเป็น Open Government

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐอย่างโปร่งใส ตามหลัก Open Government โดยประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐได้สะดวก ข้อมูลเหล่านั้นถูกเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ครอบคลุม และมีการจัดการชุดข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบที่พร้อมใช้ เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการจัดลำดับชั้นความลับของข้อมูล แล้วว่าเป็น “ข้อมูลสาธารณะ” และเป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงชุดข้อมูลแก่ผู้ใช้บริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ และประชาชนทั่วไป สามารถให้บริการในรูปแบบ API และให้บริการไปยังศูนย์ข้อมูลต่าง ๆ เช่น ศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ ตลอดจนแพลตฟอร์มอื่น ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันและ ใช้ประโยชน์ข้อมูลภาครัฐร่วมกัน นำไปสู่รัฐบาลดิจิทัลที่ขับเคลื่อนประเทศด้วยข้อมูล

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการตามมติประชุม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. นำชุดข้อมูลมาผ่านกระบวนการจัดลำดับชั้นความลับของข้อมูลแล้วว่าเป็น “ข้อมูลสาธารณะ” (Open Data) และเป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)
4. นำชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)
5. รายงานผลการนำเข้าสู่ชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)

เงื่อนไข

- ปี 2568 มีจำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ไม่ต่ำกว่า 5 ชุดข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100
รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568 มีจำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 15 สิงหาคม 2568 มีจำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ได้ ร้อยละ 100

สูตรการคำนวณ

$$\text{สูตรคำนวณ} = \frac{\text{จำนวนชุดข้อมูลเปิดเข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ}}{5 \text{ ชุดข้อมูล}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

หน้าจอนำเข้าชุดข้อมูลเปิด (Open Data) บนระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) และกรอกตัวเลขเป็นร้อยละ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สามารถนำเข้าชุดข้อมูลเปิด (Open Data) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สามารถนำเข้าชุดข้อมูลเปิด (Open Data) เข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

จำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) ที่นำเข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (<https://opendata.dsd.go.th/>)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

จำนวนชุดข้อมูลเปิด (Open Data) ที่นำเข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) (<https://gdcatalog.go.th/>)

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
			100

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.35 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของกรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของกรม โดยประเมินความความเสี่ยงระบบสารสนเทศ จัดทำแผนปรับปรุง และดำเนินการแผนปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศระบบสารสนเทศของกรมตามแผนที่วางไว้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- การวิเคราะห์ความเสี่ยงเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดทำทะเบียนทรัพย์สินสารสนเทศ และประเมินความเสี่ยง ของหน่วยงาน
- นำข้อมูลจากข้อ 1 มาปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความมั่นคงปลอดภัย
- ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
- ทดสอบระบบสารสนเทศของกรมให้มีความมั่นคงปลอดภัย
- รายงานผลการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของกรม

เงื่อนไข

ดำเนินงานตามเป้าหมายได้ครบทุกขั้นตอน และรายงานผลการดำเนินงานได้ตามกำหนดเวลา

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

บันทึกข้อมูลผลการดำเนินการพร้อมแนบไฟล์หลักฐาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดำเนินการปรับปรุง ทดสอบ และรายงานผลความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินการปรับปรุง ทดสอบ และรายงานผลความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- รายงานผลการดำเนินการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ
- รายงานผลการดำเนินการทดสอบ และรายงานผลความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- รายงานผลการดำเนินการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ
- รายงานผลการดำเนินการทดสอบ และรายงานผลความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.36 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน
และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาอักษรณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. จัดทำหลักสูตรสำหรับพัฒนาทักษะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทำหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
2. พัฒนาทักษะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทำหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน จำนวน 100 คน ในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง
3. นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะสามารถปฏิบัติงานให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลแก่สถานประกอบการได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประสานเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ/หน่วยงานภาคเอกชน ร่วมจัดทำหลักสูตร
2. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ/หน่วยงานภาคเอกชน เพื่อพัฒนาทักษะนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 45 จังหวัด จำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 50 คน รวม 100 คน
3. กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้แก่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ในการให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล
4. สรุปรายงานประเมินผลการดำเนินงาน

เงื่อนไข

- เป้าหมายดำเนินการ

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568

- 1.จัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบการทำงาน สำหรับพัฒนาทักษะนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
- 2.พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 45 แห่ง รวม 100 คน ในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง

3. ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะทำหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลแก่สถานประกอบการได้

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 – 15 สิงหาคม 2568

ติดตามผล/สรุปรายงานประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 45 แห่ง จากผู้ผ่านการพัฒนาสามารถปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลแก่สถานประกอบการได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.36 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน
และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา}} \times 100$$

$$\text{ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะที่สามารถปฏิบัติงานให้คำปรึกษา} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาทักษะสามารถปฏิบัติงานให้คำปรึกษา}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาทักษะทั้งหมด}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 (6 เดือน)

- จัดทำหลักสูตร 1 หลักสูตร
- กำหนดกลุ่มเป้าหมายและแผนการดำเนินการ
- ดำเนินการพัฒนาทักษะตามแผนดำเนินการ และมีผู้ผ่านตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 (12 เดือน)

- พัฒนาทักษะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทำหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100
- นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะสามารถปฏิบัติงานให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลแก่สถานประกอบกิจการได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
- ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- สรุปรายงานประเมินผล การดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายงานผลในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เอกสารสรุปรายงานประเมินผลการดำเนินงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- รายงานผลในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เอกสารสรุปรายงานประเมินผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานประกอบการ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เป้าหมาย ปี 2568 :

	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
ร้อยละความสำเร็จการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะ (ร้อยละ)	-	-	-	100



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.37 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูล ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อนำผลจากการสำรวจมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนาในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์ และสร้างนวัตกรรมด้านการฝึกอบรม ให้แก่แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมแรงงาน 2567

เงื่อนไข

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการติดตามผลความพึงพอใจในการรับบริการและผู้รับบริการฝึกอบรม ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และบันทึกในระบบคลังข้อมูล Data Center ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้รับบริการฝึกอบรม

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึกอบรม
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รายงานผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน
ของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ



องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.37 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงาน นอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ จากระบบคลังข้อมูล Data Center (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568) ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะจากระบบคลังข้อมูล Data Center ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
		96.40	

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.38 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฏฐิตา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

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

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ลำดับขั้นตอน	ผลการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	วางแผนการดำเนินงานในการตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง	20
2	รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง	20
3	ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างกฎหมายและเชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องให้ข้อมูลชี้แจงรายละเอียดเนื้อหาข้อควรปรับปรุง เพื่อให้ได้ร่างกฎหมาย/กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ	20
4	ยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่ง	20
5	เสนอให้คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย หรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามกระบวนการออกกฎหมายต่อไป	20

เงื่อนไข

ความสำเร็จ หมายถึง เมื่อผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายลงนามร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

สูตรการคำนวณ

จำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ x 100

จำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- วางแผนการดำเนินงานในการตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ยกร่าง ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- แผนการดำเนินงานในการตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง
- รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะยกร่าง
- ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- หลักฐานจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ
- จัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่ปรับปรุงแล้วเสร็จต่อจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90**
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ
- ร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่ปรับปรุงแล้วเสร็จ ต่อจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90**
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

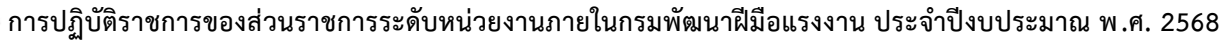


องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.38 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เป้าหมาย ปี 2568 : ดำเนินการตามขั้นตอนได้ร้อยละ 100 และจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งที่ปรับปรุงแล้วเสร็จต่อจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
ปี	2565	2566	2567	2568
จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่ง	18	31	8	10
ดำเนินการตามขั้นตอน(ร้อยละ)				100



ชื่อตัวชี้วัด

1.39 ร้อยละของการดำเนินงานด้านคดีให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย)

□ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

การดำเนินงานตามภารกิจของกลุ่มกฎหมายประกอบด้วย การดำเนินงานด้านคดีแพ่ง คดีปกครอง คดีอาญา และการพิจารณาอุทธรณ์ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่กลุ่มกฎหมายได้รับข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานครบถ้วน

1. การดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย คือ การศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาลงนามเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การคำนวณผลการดำเนินงานด้านคดี นับเฉพาะคดีที่มีข้อเท็จจริงและเอกสารครบถ้วนก่อนวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2568 ในรอบ 6 เดือน และก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม 2568 ในรอบ 12 เดือน เท่านั้น

ผลการดำเนินงานด้านคดีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ X 100

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน : ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน : ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย						ร้อยละ 95						ร้อยละ 95



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.39 ร้อยละของการดำเนินงานด้านคดีให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด

หลักฐานรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

ตารางสรุปการดำเนินงานด้านคดีที่แสดงชื่อเรื่อง วันที่รับเรื่อง วันที่ข้อเท็จจริงเอกสารครบถ้วน

และวันที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และร้อยละของ การดำเนินงานด้านคดีให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
	2565	2566	2567	2568
ผลคดีที่สำเร็จ (งาน)	-	-	-	-
ผลคดีทั้งหมด (งาน)	-	-	-	-
ร้อยละคดีที่สำเร็จ	-	-	-	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95

หมายเหตุ : -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.40 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

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

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลืนเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การทบทวนแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานย่อมสอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติราชการอันการกิจที่มีความสำคัญ โดยเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการทบทวนและพัฒนากฎหมายให้เป็นปัจจุบัน หรือเป็นการทบทวนแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของหน่วยงานเจ้าของเรื่องซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติที่เห็นว่ากฎระเบียบนั้นมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติราชการ หรือมีผลกระทบต่อประชาชน โดยมีรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ จึงดำเนินการยกร่างกฎระเบียบและเสนอให้คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย/คณะทำงานพัฒนากฎหมายเพื่อพิจารณา หรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามกระบวนการในการออกกฎหมายต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ตรวจสอบวิเคราะห์กฎ หรือระเบียบที่จะทบทวน
2. รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎ หรือระเบียบที่จะยกร่าง
3. เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ
4. ดำเนินการยกร่างกฎ หรือระเบียบที่จะทบทวน
5. เสนอให้คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานเพื่อพิจารณาร่างกฎหมาย หรือเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงนาม ตามกระบวนการออกกฎหมายต่อไป

สูตรการคำนวณ

ค่าน้ำหนักของผลการดำเนินงาน x 100

ผลรวมของค่าน้ำหนักทั้งหมด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
 รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ดำเนินการได้ตามขั้นตอน จำนวน 1 เรื่อง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนในรูปเอกสาร

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินการได้ตามขั้นตอน จำนวน 1 เรื่อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนในรูปเอกสาร

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
-	-	1	2



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.40 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

หมายเหตุ : 1.หลักการแก้ไขของร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การเห็นชอบหลักสูตร ฯ เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถยื่นขอรับรองหลักสูตรได้ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์และลูกจ้างสามารถฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ One Platform เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล

2.หลักการแก้ไขของร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การช่วยเหลือหรืออุดหนุน ฯ เพื่อเพิ่มช่องทางให้สถานประกอบกิจการหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถยื่น แจ้ง ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ภายหลังที่ได้ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างของตนครบตามที่กฎหมายหนด หรือดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีผู้ผ่านการทดสอบตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

ชื่อตัวชี้วัด

1.41 จำนวนความร่วมมือในระดับทวิภาคีและพหุภาคีกับต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กรูนิเทศ 2.นางสาวณัฏฐิตา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีงูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความร่วมมือกับต่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี เช่น ASEAN, GMS, IMT – GT , ILO, IPEF , APEC, UN, GIZ, IOM, IM – Japan, JICA, JAVADA, JTEPA, KOICA เป็นต้น เพื่อการขยายตลาดแรงงาน ส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยกับนานาประเทศทุกภูมิภาค

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองวิเทศสัมพันธ์มีเป้าหมายสำคัญคือการผลักดันให้เกิดความร่วมมือที่เกิดจากการเจรจา ประชุมหารือ ทั้งในระดับทวิภาคีและ พหุภาคี ภายใต้กรอบภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการวัดระดับความสำเร็จคือจำนวนความร่วมมือที่เกิดขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รวบรวมข้อมูลความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด
- สรุปข้อมูลความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับต่างประเทศทั้งหมดรายงานให้กรมทราบ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่น้อยกว่า 3 ความร่วมมือ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

สรุปข้อมูลความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับต่างประเทศทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จำนวนความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่น้อยกว่า 3 ความร่วมมือ (ไม่ซ้ำ)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

สรุปข้อมูลความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับต่างประเทศทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
4	5	5	6

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.42 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกิดจากการประชุมระดับนานาชาติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กุญชร 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีวงษา

- ☒ ส่วนกลาง (กองวิเทศสัมพันธ์)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมการประชุมระดับนานาชาติด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานต่างประเทศทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุมแบบ Zoom Meeting ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ เช่น ASEAN, GMS, IMT – GT , ILO, IPEF , APEC, UN, GIZ, IOM, IM – Japan, JICA, JAVADA, JTEPA, KOICA เป็นต้น ซึ่งในปีที่ผ่านมากรมได้มีการเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติ จำนวน 3 การประชุม ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การประชุมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสาม และการประชุมระดับโลกว่าด้วยตลาดแรงงาน เป็นต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองวิเทศสัมพันธ์มีเป้าหมายสำคัญคือการนำผลที่ได้จากการประชุมมาเปลี่ยนเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายโดยการวัดผลความสำเร็จจากจำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. เข้าร่วมการประชุมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุมแบบ Zoom Meeting
2. ให้ข้อมูลความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุม แบบ Zoom Meeting
3. สรุปกรอบความร่วมมือและรายงานการประชุมให้กรมทราบ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

การเสนอความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 2 ประชุม

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. กรอบความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศ
2. สรุปรายงานการเข้าร่วมประชุมและการให้ความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 2 การประชุม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

การเสนอความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 2 ประชุม (ไม่ซ้ำ)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. กรอบความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศ
2. สรุปรายงานการเข้าร่วมประชุมและการให้ความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 2 การประชุม

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
		3	4

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.43 ระดับความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. การประกวดรางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาครัฐมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ การนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยพัฒนางานบริการภาครัฐ หรือการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ภาครัฐสามารถพลิกโฉมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจรวมทั้งเป็นที่พึงของประชาชน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการพัฒนาองค์กรและการบริการภาครัฐแก่ประชาชน โดยมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรางวัลจะเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการและการบริหารงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น
2. การสมัครเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นของประชาชน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ประชุมคณะทำงาน
2. ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัล
3. ให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานภายใน เกี่ยวกับผลงานที่ตรงกับประเภทรางวัลที่ต้องสมัคร
4. ปรับปรุงและแก้ไขแนวทางการเขียนผลงาน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่กำหนดในแบบฟอร์มของสำนักงาน ก.พ.ร.
5. กลั่นกรองผลงานจากหน่วยงานที่สมัครเข้ารับรางวัล
6. จัดส่งผลงานเข้าสู่ระบบ ให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.43 ระดับความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายใน รวมถึงแนวทางการสมัครเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2568

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จัดทำข้อเสนอแนะและวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาผลงาน เพื่อสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐและการสมัครเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ในปีถัดไป

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานสรุปผลการประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายในกรม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานสรุปผลข้อเสนอแนะและวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาผลงานต่อผู้บริหาร เพื่อสมัครเข้ารับรางวัลเลิศรัฐในปีถัดไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Base

1.44 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2568

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1.นางสาวสุนิษา กฐินเทศ 2.นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

☒ ส่วนกลาง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การวัดความสำเร็จในการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565 โดยวัดการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ทบทวนคู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ประชุมชี้แจงการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
3. ติดตามการดำเนินการตามตัวชี้วัด รอบ 6 เดือน และ 9 เดือน

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

คู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่น้อยกว่า 5 ตัวชี้วัด

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

คู่มือการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 20 จังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่น้อยกว่า 5 ตัวชี้วัด

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
N/A	100	100	100

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.45 ร้อยละของการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุณิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงศ์
3.นางสาวณัฏฐา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. ปฏิบัติงานตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2568
2. ประชุมปิดการตรวจสอบเพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ
3. ติดตามการปฏิบัติตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจ

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนหน่วยรับตรวจที่ให้คำแนะนำ} \times 100}{\text{จำนวนหน่วยรับตรวจ (ภูมิภาค) ตามแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568}}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

คำแนะนำหน่วยรับตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45
ของแผนการตรวจสอบประจำปี 2568 และหน่วยรับตรวจ
สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- หลักฐานการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 ของแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- หลักฐานการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

การให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
ของแผนการตรวจสอบประจำปี 2568 และหน่วยรับตรวจสามารถ
นำไปปฏิบัติได้จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานการให้คำแนะนำหน่วยรับตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- หลักฐานการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

หน่วยงานเจ้าภาพ

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฏฐิตา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

ชื่อตัวชี้วัด

1.46 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Data studio)

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Data studio)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- 1.ออกแบบการจัดทำระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- 2.รวบรวมข้อมูลการประเมินความสามารถทางการเงิน การบัญชี และการพัสดุของหน่วยรับตรวจ .
- 3.จัดเตรียมข้อมูลในรูปแบบ Google Sheet
4. สร้างรายงาน โดยใช้ Google Data Studio
5. เชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูล
6. ปรับแต่งรูปแบบรายงาน
7. ทดสอบและปรับปรุงระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน เพื่อให้แน่ใจว่าการรายงานผลถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
8. เปิดระบบและแสดงรายงานผลการตรวจสอบภายในให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้งาน

เงื่อนไข

ไม่มี

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

เอกสารแนบ และลิ้งค์ระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (data Studio)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เอกสารการออกแบบการจัดทำระบบและข้อมูลใน Google Sheet แล้วเสร็จ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารการออกแบบการจัดทำระบบและข้อมูลใน Google Sheet แล้วเสร็จ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- 1.จัดทำระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Data Studio)
2. รายงานผลในระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Data Studio)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ระบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Data Studio)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยน และยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กุญินเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีสูงา

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

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

แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ คือ แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 เพื่อกำหนดทิศทางงานขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 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. 2568
- หน่วยงานดำเนินการให้ข้อมูล/ชี้แจง/ทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- หน่วยงานร่วมดำเนินการ ร่วมเป็นเจ้าภาพกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

หน่วยงานส่งบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารที่มอบหมายการเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่หน่วยงานร่วมดำเนินการแล้วเสร็จทุกกิจกรรม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
N/A	100	100	100



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

หน่วยงานเจ้าภาพ

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ 2.นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์ 4.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

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

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: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนกิจกรรมตามแผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามรอบการประเมิน}}{\text{จำนวนกิจกรรมทั้งหมดตามแผนฯ ที่ต้องดำเนินการในรอบการประเมิน}} \times 100$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2
Potential Based

2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ร้อยละ 80 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีของ
หน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบ
ราชการ 4.0 ประจำปีของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด

แผน PMQA 4.0





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.3 การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์ติดต่อ 1407

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

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพข.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

องค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาเรียบเรียง จัดการให้เป็นระบบ พัฒนาให้เป็นความรู้หรือแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงความรู้ ศึกษาและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมถึงปรับใช้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมเกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน ส่งผลให้องค์กรโดยรวมมีความสามารถในการแข่งขันสูง เป็นหน่วยงาน/องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

การยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน คือ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและกระบวนการทำงานต่างๆ ให้ได้มากที่สุด ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่มีให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลหรืออื่นๆ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าถึงได้ง่าย จึงจำเป็นต้องส่งเสริมบุคลากรได้เข้าใจถึงการร่วมกันพัฒนาแนวทาง วิธีการทำงานใหม่ๆ ด้วยองค์ความรู้ ได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประสานกันเป็นทีม แบ่งปันแนวความคิดที่เป็นนวัตกรรมในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

1. บุคลากรทุกคนเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายของหน่วยงานด้วยทัศนคติเชิงบวก เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. บุคลากรร่วมสร้างและแสวงหาความสำเร็จที่เป็นองค์ความรู้ ทักษะเพิ่มเติม แนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
3. หน่วยงานสามารถจัดการองค์ความรู้ แนวทางการทำงานใหม่ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบ ในรูปแบบที่เหมาะสม
4. หน่วยงานมีแนวทางการเข้าถึงองค์ความรู้ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ง่ายและสะดวก ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาส่งเสริมและสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. หน่วยงานมีการแบ่งปันองค์ความรู้/นำเสนอวิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จร่วมกับหน่วยงานอื่น ด้วยการจัดกิจกรรม แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันได้ทั้งองค์กร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน
2. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทางหรือแผนดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์
3. ดำเนินกิจกรรม/งาน/โครงการให้เกิดผลลัพธ์ เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน โดยต้องจัดร่วมกับหน่วยงานอื่นในส่วนกลาง
4. ขับเคลื่อนการรับรู้ของบุคลากรโดยเผยแพร่ผลงานภายในหน่วยงานและผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ Social media पोสเตอร์ แผ่นพับ ป้ายประกาศ อื่นๆ ทำให้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้สะดวก รวมถึงการสร้างบรรยากาศเป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม เพื่อให้มีข้อมูลสำคัญเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.3 การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์ติดต่อ 1407

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

☒ ส่วนกลาง

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

เงื่อนไข

ทุกหน่วยงานส่วนกลางจัดทำองค์ความรู้ (KM) ที่ใช้ประโยชน์ได้ หรือจัดทำวิธีการ/ขั้นตอนการทำงานแนวใหม่ จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญสำหรับยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานที่เกี่ยวข้อง

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกประเด็นของการดำเนินงานตามเป้าหมาย มุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แผนการดำเนินงานจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ซึ่งมีรายละเอียดชัดเจน ครบถ้วน (โดยต้องจัดร่วมกับหน่วยงานอื่นในส่วนกลาง)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ดำเนินกิจกรรม/งาน/โครงการได้แล้วเสร็จตามแผนฯ
2. นำผลลัพธ์ที่ได้ รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม
3. สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. เอกสารคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ
2. เอกสารรายงานการประชุมคณะทำงานฯ (เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ โดยมีหัวข้อความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายกำหนดไว้ในแบบฟอร์มรายงานผล)
3. เอกสารแผนการดำเนินงานฯ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (โดยต้องจัดร่วมกับหน่วยงานอื่นในส่วนกลาง)
4. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม/งาน/โครงการได้แล้วเสร็จเป็นไปตามเป้าหมาย
2. รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด
3. เอกสารสรุปผลดำเนินงานเสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน
4. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ผลงาน)
ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
n/a	n/a	n/a	16

หมายเหตุ : * ทุกหน่วยงานจัดทำ KM หรือ วิธีการ/ขั้นตอน/แนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ หน่วยงานละ 1 เรื่อง

ภาคผนวก

แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม รอบ 6 เดือน

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

หน่วยงาน.....ผู้ดำเนินการ.....โทร.....
รอบ 6 เดือน ตั้งแต่ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – วันที่ 31 มีนาคม 2568

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

ด้านการให้บริการ ☐ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ☐ ผู้เข้ารับการทดสอบ ☐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☐ อื่นๆ.....

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 โดยระบุ ที่ดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลองของวันที่ทดลอง เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำต้นแบบ
(Prototype) นวัตกรรม

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้นเพื่อมาแก้ปัญหาอะไร
- การจัดทำต้นแบบ (Prototype) เพื่อ ทดสอบและตรวจสอบวิธีการการแก้ปัญหา 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 2568 - วันที่ 15 สิงหาคม 2568

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

ด้านการให้บริการ ☐ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ☐ ผู้เข้ารับการทดสอบ ☐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☐ อื่นๆ.....

1. จากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม พบปัญหาหรือไม่

อธิบายเพิ่มเติม

- อธิบายปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)

2. แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุแนวทางการแก้ไขที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)

3. การปฏิบัติจริง

อธิบายเพิ่มเติม ภายหลังจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) แล้วผลงานนวัตกรรมมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไร

- ระบุขั้นตอน/วิธีการดำเนินการนำนวัตกรรมไปใช้
- ระบุสถานที่ทดลอง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ช่วงเวลา)

4. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุผลลัพธ์ที่ได้ในเชิงปริมาณ/คุณภาพ
- ระบุข้อมูลก่อนและหลังการปรับปรุง
- ระบุผลการประเมินความพึงพอใจ

5. แนวทางการขยายผลไปยังหน่วยงานและมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุเป็นคู่มือ/แผ่นพับ/ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ระบุช่องทางการเข้าถึงนวัตกรรม เช่น เว็บไซต์/QR Code ในการเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานอื่น หรือผู้ที่สนใจรับทราบ
- ระบุการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

รูปภาพประกอบ

แบบฟอร์ม แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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)	

แบบฟอร์มรายงานผลการจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน :

ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน :

หัวข้อผลงาน : ☐ องค์ความรู้ (KM) ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

☐ แนวทางการทำงานรูปแบบใหม่

ผู้ประสานงาน/ให้ข้อมูล : ชื่อ เบอร์โทรศัพท์.....

รอบรายงานผล : ☐ ๖ เดือน ☐ ๑๒ เดือน

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

๑. ให้ดำเนินการเกี่ยวกับ (๑) จัดทำองค์ความรู้ (KM) แนวใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานและองค์กร หรือ (๒) จัดทำแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน โดยให้จัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นในส่วนกลาง ให้เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ แบ่งปันความสำเร็จ ระดมสมองรวมความคิดจัดทำกระบวนการทำงาน คิดค้นผลงานใหม่ พัฒนาผลงานเดิมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน เช่น จัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดสัปดาห์แสดงผลงานหรืออื่นๆที่เกี่ยวข้องเหมาะสม

๒. ทำความตกลงกับหน่วยงานที่จับคู่ดำเนินงานในการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

๓. ให้ดำเนินกิจกรรมฯ ได้แล้วเสร็จและรายงานผลตามหัวข้อต่อไปนี้

(๑) ชื่อกิจกรรม :

(๒) วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง :

(๓) ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ถ้ามี) :

(๔) ช่วงเวลาดำเนินงาน :

(๕) วิธีดำเนินงาน :

(๖) รายละเอียดผลงานซึ่งส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน :

(๗) ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานครั้งนี้ :

(๗) การเผยแพร่ผลงานและใช้ประโยชน์ในอนาคต :

(๘) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นายเดชา พฤษพัฒนรักษ์	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางจิรวรรณ สุตสุนทร	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสมชาติ สุภารี	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
นายสมบัติ โพธิ์วัฒน์	ผู้ตรวจราชการกรม
นายเจษฎา จันทร์อุไร	ผู้ตรวจราชการกรม
จำเริญ ประยงค์ บุญช่วย	ผู้ตรวจราชการกรม
นายชาติวุฒิ ทองกัน	ผู้ตรวจราชการกรม

ผู้สนับสนุนข้อมูล

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กองแผนงานและสารสนเทศ
กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
สำนักงานเลขานุการกรม
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองบริหารการคลัง
กลุ่มตรวจสอบภายใน
กลุ่มกฎหมาย
กองวิเทศสัมพันธ์
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ผู้จัดทำ

นายจักรพันธ์ จีอดดวงจันทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
นางเรณูภาสลิ มาวัฒนพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุนิษา กฐินเทศ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวสุดารัตน์ วรรณสุทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวณัฏฐริตา ราษฎร์วงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายกำเริง นาคอน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาววันเพ็ญ อธิมี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป