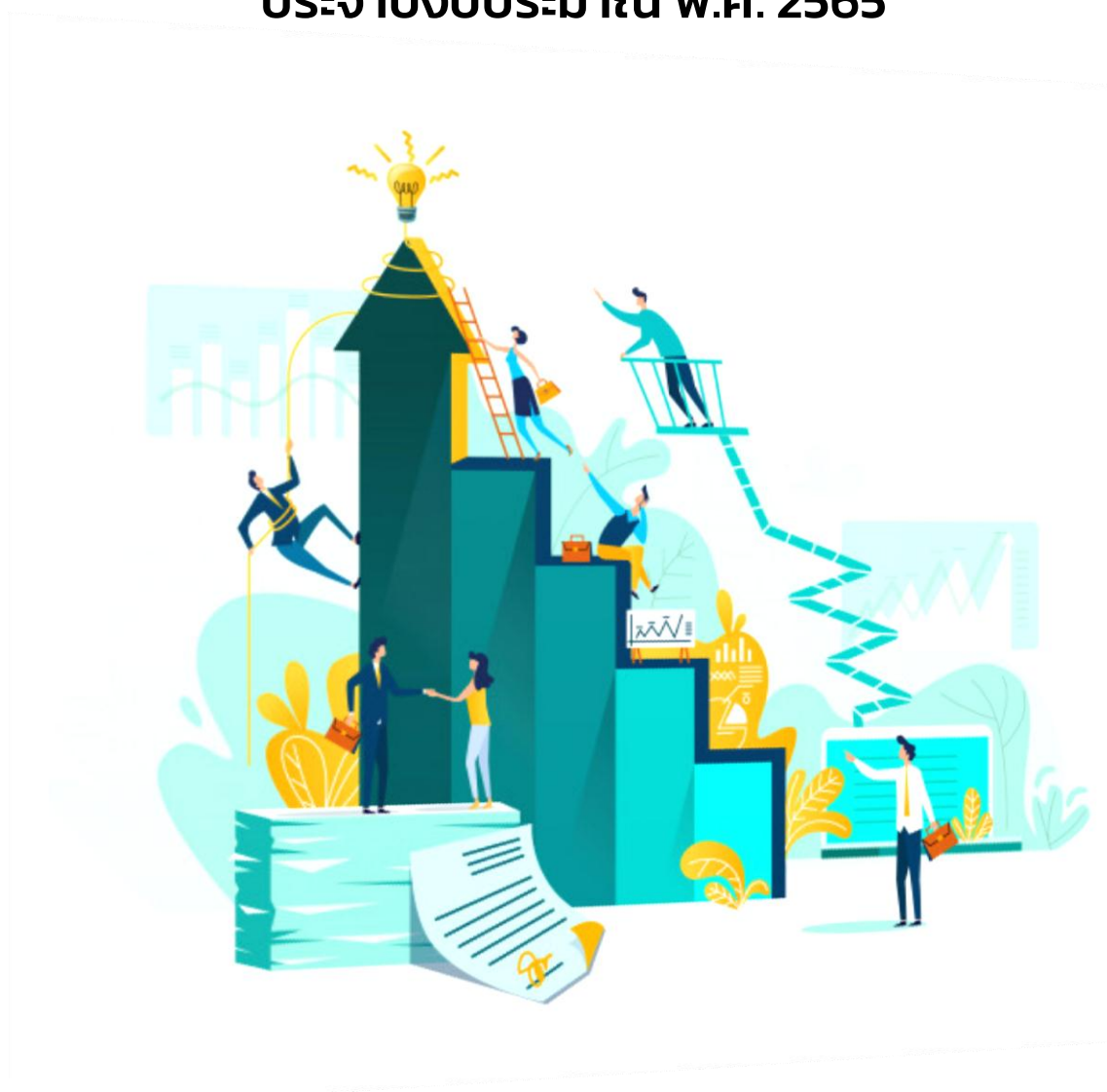




คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



กลุ่มไลน์ KPI DSD



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ที่จะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

17 พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	1
- ความเชื่อมโยงตัวชี้วัด และการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	2
- หลักการและที่มาการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ	3
- กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	5
- ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	8
- กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	9
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (สพร./สนพ.)	15
- กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	39
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ (ส่วนกลาง)	47
ภาคผนวก	
- แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	86
- เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2564 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)	110
- แผนประเมินการรับรองความรู้ความสามารถ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	111
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	116
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	122
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	136
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)	143
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	151
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	159
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล	161
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์	162
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26	164
- แบบฟอร์ม ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม	170
- แบบฟอร์ม ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0	172

ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล



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

วิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐

พันธกิจที่ ๑

พัฒนาและยกระดับ
มาตรฐานฝีมือแรงงานให้
เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

พันธกิจที่ ๒

พัฒนาระบบการพัฒนา
ฝีมือแรงงานรองรับ
นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ที่เปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ ๓

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ
สร้างเครือข่ายเพื่อการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจที่ ๔

พัฒนาระบบการบริหาร
จัดการองค์กรให้มี
ประสิทธิภาพ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาและยกระดับ
มาตรฐานฝีมือแรงงานให้
ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
เพื่อรองรับความท้าทาย
ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนาศักยภาพผู้
ประกอบกิจการและ
แรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การส่งเสริมและพัฒนา
เครือข่ายการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

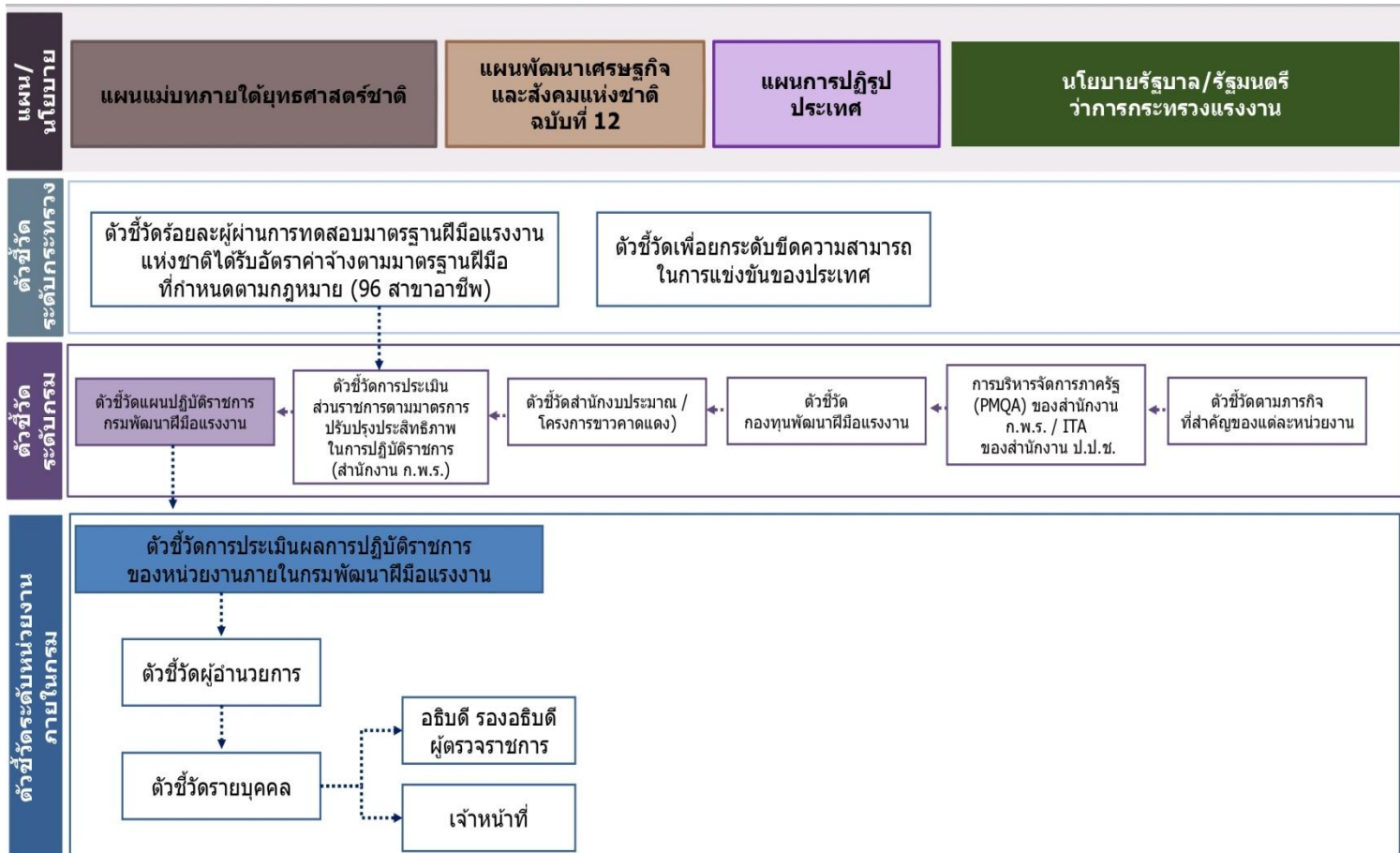
ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การบริหารจัดการองค์การ
และระบบฐานข้อมูลให้
ทันสมัย ยืดหยุ่น และมี
ประสิทธิภาพสูงอย่าง
ต่อเนื่อง

ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (Individual Scorecard)

คือ การพัฒนาระบบประเมินผลลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลซึ่งเป็นการพัฒนาระบบประเมินผลจากระดับบนลงระดับล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง (Alignment) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยมุ่งเน้น (Focus) ไปที่ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ อันจะทำให้สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน การพัฒนาระบบประเมินผลลักษณะดังกล่าว เริ่มจากการแปลงระบบประเมินผลจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน แล้วจึงค่อยดำเนินการพัฒนาในระดับบุคคลต่อไป

**ความเชื่อมโยงตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพ
และการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล**



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 โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

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

1.3 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559

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

1.4 มติคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2564 ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ยังคงเช่นเดียวกับกรอบการประเมินฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีความสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้ง กำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในเชิงคุณภาพ เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีผลต่อกรม เช่น ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี / แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 / แผนปฏิรูปประเทศ / ตัวชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน / นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน / การประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ / โครงการตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. 2565 / ตัวชี้วัดสำคัญตามภารกิจที่สำคัญของแต่ละหน่วยงาน 2) การดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเน้นการทำงานที่ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุง กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 3) ตอบสนองแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจรายละเอียดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

2.2 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ

2.3 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรายงานผลและจัดเตรียมเอกสารหลักฐานของตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในฯ ได้อย่างถูกต้อง

กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จะประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ มติคณะรัฐมนตรี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และ 2) การประเมินศักยภาพ ในการดำเนินงาน (Potential Base) คือ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามหลักการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 2 หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานสนับสนุนรองซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านนโยบายการตรวจสอบการกำกับดูแลการอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น รายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565) ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) รายงานการประชุมแผนการดำเนินงาน และภาพถ่าย เป็นต้น

2.2 การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ผู้ดูแลตัวชี้วัด ผู้จัดเก็บข้อมูล และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3 การสังเกตการณ์ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน ความถูกต้องของข้อมูลความน่าเชื่อถือของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบความสามารถในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูล

ในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรืออาจใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

4. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

4.1 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) โดยทุกหน่วยงาน บันทึกการรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 1 – 7 เมษายน 2565 โดยระบบจะปิดในวันที่ 7 เมษายน 2565 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การรายงานผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2565) โดยทุกหน่วยงาน บันทึกการรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ภายในระหว่างวันที่ 1 – 7 ตุลาคม 2565 โดยระบบจะปิดในวันที่ 7 ตุลาคม 2565 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.3 การบันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะตัดยอดผลการปฏิบัติราชการที่รายงานผลเข้ามาในระบบ Datacenter รอบที่ 1 วันที่ 4 เมษายน 2565 เวลา 24.00 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 5 เมษายน 2565) เวลา 10.00 น. และรอบที่ 2 วันที่ 4 ตุลาคม 2565 เวลา 24.00 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 5 ตุลาคม 2565) เวลา 10.00 น.

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าภาพตัวชี้วัดจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากรายงานผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) และตรวจสอบผลการประเมินรอบที่ 1 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 12 เมษายน 2565 รอบที่ 2 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 12 ตุลาคม 2565 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. 2565**

วัน - เดือน - ปี	กิจกรรม
8 พ.ย. 2564	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
24 พ.ย. 2564	การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย
7 มี.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2565 (1 ต.ค. 64 – 31 มี.ค. 65) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 14 – 18 มีนาคม 2565
1 – 7 เม.ย. 2565	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 1/2565 (1 ต.ค. 64 – 31 มี.ค. 65)
1 - 12 เม.ย. 2565	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐาน ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
18 – 20 เม.ย. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้เห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป
5 ก.ย. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2/2565 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 65) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 13 - 17 กันยายน 2565
1 – 7 ต.ค. 2565	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 65)
1- 12 ต.ค. 2565	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
13 – 17 ต.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้เห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

*คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค

**คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมินหน่วยงานภายในกรม*

หมายเหตุ หากไม่บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัดถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์



**ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base)				
ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามโครงการที่กำหนด				
1	•หลักสูตรการฝึกอบรมในภาพรวม ทุกโครงการและประเภทกิจกรรม ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 ตามเป้าหมายรอบ 6 เดือนแรก •ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 45 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	ระบบอัตโนมัติ
2	•หลักสูตรการฝึกอบรมในภาพรวม ทุกโครงการและประเภทกิจกรรม ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ตามเป้าหมายรอบ 6 เดือนหลัง •ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	ระบบอัตโนมัติ
ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45	กค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	กรอกตัวเลขร้อยละ
2	เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 -4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 (ไตรมาส 3 และ ไตรมาส 4)	กค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	กรอกตัวเลขร้อยละ
ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน				
1	ติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 80	สพท.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข.	ระบบอัตโนมัติ
2	ติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 80	สพท.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข.	ระบบอัตโนมัติ

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ				
1	ติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการทดสอบมาตรฐาน ร้อยละ 70	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA	ระบบอัตโนมัติ
2	ติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการทดสอบมาตรฐาน ร้อยละ 70	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA	ระบบอัตโนมัติ
ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
2	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.6 : ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์				
1	รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ตามข้อ 2.1 -2.2	สอ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
2	รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ตามข้อ 2.1 - 2.2	สอ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.7 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
2	รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.8 : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	•ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 40	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	ระบบอัตโนมัติ
	•ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามจำนวนที่กำหนดไว้	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	ระบบอัตโนมัติ
2	•ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 40	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	ระบบอัตโนมัติ
	•ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	ระบบอัตโนมัติ

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน				
1	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	ระบบอัตโนมัติ
2	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	ระบบอัตโนมัติ
ตัวชี้วัด 1.10 : ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)				
1	- รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2565 - รายงานผลการพัฒนา ตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2564 (รายปี)	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	แนบไฟล์
2	- รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2565 - จัดทำแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 – 2570 - รายงานผลการพัฒนา ตามแผนพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 (รายปี)	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26				
1	- ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 - ข้อสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลย	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	แนบไฟล์
2	- คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 - จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ไม่น้อยกว่า 70 %	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.12 : ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย				
1	ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 100	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 100	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.13 : ความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ				
1	ดำเนินการได้ตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนด	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA	แนบไฟล์
2	ดำเนินการได้ตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนด	สมฐ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.14 : ความสำเร็จการดำเนินงานโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม และรายงานแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก่อนการฝึกอบรม	กศป.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	แนบไฟล์
2	ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามข้อ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น	กศป.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.15 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 5 เดือน	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลข จำนวนครั้งที่รายงานการเงินฯ ที่ถูกต้อง
2	การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า 10 เดือน	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลข จำนวนครั้งที่รายงานการเงินฯ ที่ถูกต้อง
ตัวชี้วัด 1.16 : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขร้อยละ
2	เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขร้อยละ

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.17 : ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น				
1	จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	ระบบอัตโนมัติ
2	จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	ระบบอัตโนมัติ
ตัวชี้วัด 1.18 : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2564				
1	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 60	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	ระบบอัตโนมัติ
2	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	ระบบอัตโนมัติ
ตัวชี้วัด 1.19 : ความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม				
1	ดำเนินการได้ ตามขั้นตอนที่ 1-3	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	แนบไฟล์
2	ดำเนินการได้ ตามขั้นตอนที่ 4-5	สพ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สนพ. แม่ฮ่องสอน / สพข. /AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	แนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.20 : ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถเทียบกับการบันทึกข้อมูลค่าธรรมเนียม				
1	หน่วยงานบันทึกข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถและบันทึกข้อมูลค่าธรรมเนียม 12 รายการผิดพลาดได้ไม่เกิน 3 เดือน	รร.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขจำนวนเดือนที่รายงานผลฯ ถูกต้อง
2	หน่วยงานสามารถบันทึกข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถและบันทึกข้อมูลค่าธรรมเนียม 12 รายการผิดพลาดได้ไม่เกิน 2 เดือน	รร.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขจำนวนเดือนที่รายงานผลฯ ถูกต้อง
ตัวชี้วัด 1.21 : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557				
1	- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง - สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 12 แห่ง	รร.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขจำนวนแห่ง
2	- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง - สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 13 แห่ง	รร.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น สพข./AHRDA/ WELLNESS/MARA/AMA	กรอกตัวเลขจำนวนแห่ง
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)				
ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล				
1	- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเองพร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	กรอกตัวเลขร้อยละ
2	- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเองพร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100 - การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management) ตามแบบสรุปรายงานผลการดำเนินการ	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	กรอกตัวเลขร้อยละ
ตัวชี้วัด 2.2 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม				
1	จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์
2	ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรมไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	แนบไฟล์



ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามโครงการที่กำหนด

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : ดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามโครงการที่กำหนด เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกผลผลิต โครงการและกิจกรรมในการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายในแต่ละกิจกรรมตามข้อ 1 ประกอบด้วย

1) บันทึกรายการข้อมูลแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้ตรงกับเป้าหมายโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย เป้าหมาย (คน) และหลักสูตรการฝึกอบรมของทุกรุ่นให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตามจำนวนเป้าหมายที่ได้รับในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) ให้แล้วเสร็จ ภายใน 30 วัน นับจากที่ได้รับการจัดสรรเป้าหมายจากกรม

รอบที่ 1 แผนการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565 (หลังจากได้รับการจัดสรรเป้าหมายจําแนกรายโครงการและประเภทกิจกรรมจากกรม)

รอบที่ 2 แผนการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565

2) บันทึกรายการผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ใน "ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน" ภายใน 10 วัน นับจากการดำเนินการกิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565

3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

1) บันทึกรายการเป้าหมาย (คน) และหลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานในทุกโครงการจําแนกรายโครงการและประเภทกิจกรรมในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

รอบที่ 1 แผนการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565 (หลังจากได้รับการจัดสรรเป้าหมายจําแนกรายโครงการและประเภทกิจกรรมจากกรม) และดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565 และดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

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

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565 ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 45 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565 และผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน

4. หลักฐาน (ถ้ามี) : 1. การบันทึกรายการ (เป้าหมาย (คน) /หลักสูตร) ผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

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

5. เจ้าภาพ: กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวิทย์ นําทอง / นางสาวพเยาว์ อินทอง /นางสาวพงศิยา อํานาคิล / นางพัชรนันท์ ดีเมืองสอง โทรศัพท์ : 0 2245 7065

6. อื่น ๆ (ถ้ามี) หมายเหตุ : -

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

1. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรตามแผนปฏิบัติงาน

=

จำนวนหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การฝึกอบรม) ในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

จำนวนเป้าหมายของหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรม

X 100

2. ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน

=

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

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

X 100
- 15

ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามโครงการที่กำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รวมที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รวมที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						- หลักสูตรการฝึกอบรมในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ตามเป้าหมายรอบ 6 เดือนแรก - ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 45 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน						- หลักสูตรการฝึกอบรมในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ตามเป้าหมายรอบ 6 เดือนหลัง - ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและประเภทกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน



ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ตามเป้าหมายที่ สำนักงานประมาณกำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
การเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMISS ของกรมบัญชีกลาง)
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
รอบที่ 1 งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ในลักษณะค่าจ้างที่ปรึกษา ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในไตรมาสที่ 1-2 ให้ชี้แจงเหตุผล และกระบวนการดำเนินงานที่ดำเนินการแล้วไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ส่งกองบริหารการคลัง
รอบที่ 2 1) ค่าจ้างเหมาบริการ ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 เนื่องจากต้องดำเนินการตามสัญญา ให้ชี้แจงเหตุผล และส่งข้อมูลให้กองบริหารการคลัง
2) งบลงทุน/งบรายจ่ายอื่น ที่โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณในทุกแผนงาน และได้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพันสัญญาไว้แล้ว รวมทั้ง งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติม เดือน สิงหาคม – กันยายน 2565 (ไม่นำนับรวม)
3) การเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตามเกณฑ์การเบิกจ่ายที่กำหนดทั้ง 2 ไตรมาส จึงจะผ่านตัวชี้วัด
4. หลักฐาน : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
รอบที่ 1 ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMISS ของกรมบัญชีกลาง
รอบที่ 2 ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMISS ของกรมบัญชีกลาง
5. เจ้าภาพ : กองบริหารการคลัง ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน/นางสาวอรพิน อินตาริน โทรศัพท์ : 0 2245 6166
- 6.อื่นๆ (ถ้ามี) : หากหน่วยงานไม่มีแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ขอให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามภารกิจปกติ
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)
รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)
ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMISSX 100) / งบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในงบประมาณ พ.ศ. 2565
- รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน = งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMISSX 100X) / งบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในงบประมาณ พ.ศ. 2565

เป้าหมายตามรอบประเมิน												
	ปี 64					ปี 65						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45						• เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 -4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 (ไตรมาส 3 และ ไตรมาส 4)

ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย : ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในหลักสูตร เตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
การนับแบบสอบถามความพึงพอใจของกรมผ่าน Application โดยจะไม่นับแบบสอบถามที่ตอบคำถามไม่ครบถ้วน จนไม่สามารถประมวลผลได้
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)
5. เจ้าภาพ : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้รับผิดชอบ : นายประสิทธิ์ นิยมแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก
นางสาวนพรัตน์ บุญสุภาพ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ นางสาวธิดา เดชะรัฐ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2245 4360
6. สัน ๑ (ถ้ามี) : การตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ดำเนินการผ่าน Application ทางเว็บไซต์ http://gcloud.dsd.go.th/~q7_65/index.php หรือผ่าน QR Code



สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม =

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรม

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด

X 100

ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 80						• ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ 80

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สพร. และ สนพ. ทุกแห่ง / WELLNESS / MARA / AMA)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

คำอธิบาย

- 1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** ความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ ที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565
- 3. เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
การนับแบบสอบถามความพึงพอใจของกรมผ่าน Application โดยจะไม่นับแบบสอบถามที่ตอบคำถามไม่ครบถ้วน จนไม่สามารถประมวลผลได้
- 4. หลักฐาน (ถ้ามี) :** การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)
- 5. เจ้าภาพ :** สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน **ผู้รับผิดชอบ :** นางสุดารัตน์ หมดป้องตัว นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนายสุติพงษ์ ขุนทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ **โทรศัพท์ :** 0 2354 0281 และ 0 2245 1707-8 ต่อ 703
- 6. อื่น ๆ (ถ้ามี) :** การตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ดำเนินการผ่าน Application ทางเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~q7/index.php> หรือผ่าน QR Code



สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ร้อยละของการติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐาน = $\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ}} \times 100$



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐาน ร้อยละ 70						• ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐาน ร้อยละ 70

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- คำอธิบาย**
- 1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยกำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสร้างวัฒนธรรม จิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันการทุจริต และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน โดยให้ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนยึดถือปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น จึงได้กำหนดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** รายงานสรุปผลการดำเนินการพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินการ
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
 - 3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :** กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เช่น รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 64- 31 มีค 65) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน A ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เรียบร้อยแล้ว ต่อมารอบการประเมินที่ 2 (1 เมย 65 – 30 กย 65) ได้มีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงาน B จะต้องดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ในฐานะผู้อำนวยการของหน่วยงาน B เป็นต้น รวมทั้งกรณีการย้ายในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
 - 4. **หลักฐาน :** 4.1 แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก 3 เดือนใน 1 ปีงบประมาณ (แบบ บค. 01)
4.2 แบบรายงานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ บค. 02) จำนวน 5 ตัวชี้วัด (หน่วยงานในสังกัดสามารถรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ) ดังนี้
1) การเปิดเผยข้อมูล 2) การปรับปรุงระบบการทำงาน 3) การป้องกันการทุจริต 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
4.3 รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุรายละเอียดที่จะดำเนินการ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบ บค. 02
 - 5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล **ผู้รับผิดชอบ :** นายสง่า แสนเดช , นายพรชชา กุลวรภรณ์ **โทรศัพท์ :** 0 2245 3579
 - 6. **อื่น ๆ :-**

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64						ปี 65					
ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน					

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานสามารถดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ทั้งสื่อของหน่วยงานและสื่อภายนอก เพื่อสร้างการรับรู้ เข้าใจให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูล การกิจการดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน ผ่านเครือข่ายประชาสัมพันธ์ที่หน่วยงานมีการประสานงานและการเผยแพร่ข้อมูลจากส่วนกลาง โดยมุ่งเน้นการชี้แจงผลการดำเนินการที่ทำมาแล้ว ตลอดจนการชี้แจง แก่ข่าว แจ้งข่าวเพื่อให้ประชาชนทราบหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือรัฐบาล จะดำเนินการเรื่องใด อย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติหรือประชาชนอย่างไร
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากผลการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อช่องทางต่างๆ อาทิ โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์ของหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือโทรทัศน์ ทั้งสื่อส่วนกลางและสื่อท้องถิ่น รวมถึงประชาสัมพันธ์จังหวัด โดยต้องเป็นประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับภารกิจสำคัญของกรม ประกอบด้วย งาน พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานรับรองความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ใช้ทักษะหรือเทคโนโลยีขั้นสูงและการแข่งขันฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 12 ข่าวต่อรอบการประเมิน 6 เดือน

2.2 ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกองสื่อสารองค์กรมอบหมาย ผ่านช่องทาง Facebook เพจของหน่วยงาน ด้วยวิธีการกดแชร์ ข้อมูลจากเพจกรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ต่อรอบการประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 ตามข้อ 2.1 – 2.2

รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565 ตามข้อ 2.1 – 2.2
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

- ผลการดำเนินในรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง ไม่สามารถสะสมยอดรวมกันได้
4. หลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ตามแบบฟอร์มที่กองสื่อสารองค์กรกำหนดในภาคผนวก
5. เจ้าภาพ : กองสื่อสารองค์กร ผู้รับผิดชอบ : นายกอบชัย หิรัญอุดมเกียรติ นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ/นางปิยะรส ผลทรัพย์ นักประชาสัมพันธ์ โทรศัพท์ : 0 2245 4035
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : -
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

ร้อยละของผลการดำเนินการตามข้อกำหนดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

ผลการดำเนินการตามข้อกำหนดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

X 100

เป้าหมายการดำเนินการตามข้อกำหนดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 →

← ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ตามข้อ 2.1 - 2.2						• รายงานผลการดำเนินการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ตามข้อ 2.1 - 2.2

ตัวชี้วัด 1.7 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- คำอธิบาย
1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : มีการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงานด้านการรายงาน และการปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ และจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน
สำหรับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Ama) จัดทำระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565 ให้หน่วยงานย่อยจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย
1) แบบ ปย.1 หรือรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นแบบรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
2) แบบ ปย.2 หรือรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน เป็นแบบการประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
3) แบบติดตาม ปย.2 หรือรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับส่วนงานย่อย เป็นแบบที่ใช้สำหรับบันทึกผล การดำเนินการตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในที่ได้รายงานไว้แล้วในแบบ ปย.2 ของงวดก่อนในระดับส่วนงานย่อย
4) แบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ เป็นแบบประเมินที่กลุ่มตรวจสอบภายในกำหนด

3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายในที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะทำงานและผู้อำนวยการ
สำหรับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Ama) ให้จัดทำรายงานระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะทำงานและผู้อำนวยการ (เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่)
รอบการประเมินที่ 2 หน่วยงานย่อยจะต้องนำทุกขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมในแนวปฏิบัติการควบคุมภายในที่ได้จัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในไว้แล้ว โดยนำมาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยของหน่วยงาน

4. หลักฐาน : รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับ AMA รายงานระบบมาตรฐานควบคุมภายใน ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะทำงาน และผู้อำนวยการ
รอบการประเมินที่ 2 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย 1) แบบ ปย. 1 2) แบบ ปย. 2 3) แบบติดตาม ปย. 2 4) แบบสอบถาม ด้านการเงินและด้านพัสดุ และ 5) รายงานการประชุมของหน่วยงาน

5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวกัญญ์สสร กนกอิศราทรัพย์/นางสาวอรุณี แสนแอ โทรศัพท์ : 0 2247 0303, 0 2245 1707 ต่อ 612

6. อื่น ๆ : 1) รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2) รอบการประเมินที่ 2 การจัดทำรายงานการประเมินการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำในรูปแบบไฟล์ word ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ osds.msdd@dss.go.th
3) แบบฟอร์ม (ปย.1 ปย.2 แบบติดตาม ปย.2 และแบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ) สามารถดาวน์โหลดได้ที่ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้
4) แบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ ให้เฉพาะสถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งเป็นผู้ทำแบบสอบถามดังกล่าว



เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64						ปี 65						
ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)	
เป้าหมาย ปี 65					● รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน						● รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย	

ตัวชี้วัด 1.8 : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การที่หน่วยงานดำเนินการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อกรมจะนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานของกรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย : การติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทุกโครงการโดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยติดตามได้ทั้งเอกสารและผ่านระบบออนไลน์ และบันทึกข้อมูลตามแบบติดตามและประเมินผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ดังนี้

1.8.1) ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม อย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของผู้ผ่านการฝึก

1.8.2) ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

รอบที่ 1 : 1) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกที่กรมดำเนินการอย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของผู้ผ่านการฝึก (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 ธันวาคม 2564)

2) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 ธันวาคม 2564) โดยหน่วยงานที่มีเป้าหมายการฝึกฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต่ำกว่า 1,000 บันทึกแบบติดตามฯ จำนวน 100 คน มีเป้าหมายตั้งแต่ 1,001- 100,000 คน บันทึกแบบติดตามฯ จำนวน 200 คน มีเป้าหมายตั้งแต่ 100,001 ขึ้นไป บันทึกแบบติดตามฯ จำนวน 300 คน

รอบที่ 2 : 1) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกที่กรมดำเนินการอย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของผู้ผ่านการฝึก (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2565 – 30 มิถุนายน 2565)

2) บันทึกแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (เฉพาะรุ่นที่จบการฝึก ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2565) โดยหน่วยงานที่มีเป้าหมายการฝึกฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ต่ำกว่า 1,000 บันทึกแบบติดตามฯ จำนวน 100 คน มีเป้าหมายตั้งแต่ 1,001- 100,000 คน บันทึกแบบติดตามฯ จำนวน 200 คน มีเป้าหมายตั้งแต่ 100,001 ขึ้นไป บันทึกแบบติดตามฯ จำนวน 300 คน
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

1) โครงการและกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งไม่ผ่านถือว่าไม่ผ่าน 2) เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังจากการฝึก 3 เดือน 3) ไม่นับแบบติดตามและประเมินผลที่ตอบคำถามไม่ครบถ้วน

2) หลักฐาน : 1.การบันทึกแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

รอบที่ 1 (เฉพาะรุ่นที่จบการศึกษาระหว่าง 1 ตุลาคม 2564 – 31 ธันวาคม 2565) รอบที่ 2 (เฉพาะรุ่นที่จบการศึกษาระหว่าง 1 มกราคม 2565 – 30 มิถุนายน 2565) ในระบบ e - sar
5. เจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐธยา น้าทอง /นางณฤศชัย มววัฒนพงศ์ / นางสาวชนิษฐา ไช้อิ้ว โทรศัพท์ : 0 2245 7065
6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : ใช้แบบสอบถามแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกองแผนงานและสารสนเทศ
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของการติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึก

=

จำนวนผู้ผ่านการฝึกระหว่างวันที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม ที่ตอบแบบสอบถามแบบติดตามและประเมินผล

X 100

จำนวนผู้ผ่านการฝึกระหว่างวันที่ตามที่ได้กำหนดไว้ทุกคนในทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64

ปี 65

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 40 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามจำนวนที่กำหนดไว้						ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 40 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545



ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

คำอธิบาย

- 1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน โดยค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการคุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35
- 2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานการฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ
รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 ธันวาคม 2565
รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2565 – 30 มิถุนายน 2565
- 3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึก 3 เดือน เท่านั้น
- 4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)
- 5. **เจ้าภาพ :** กองแผนงานและสารสนเทศ **ผู้รับผิดชอบ :** นางณัฐวิทย์ นันทอง /นางเรณูภาสลิ มาววัฒนพงศ์ /นางสาวชนิษฐา ไฉ่อ้วน **โทรศัพท์ :** 0 2245 7065
- 6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น

=

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรม

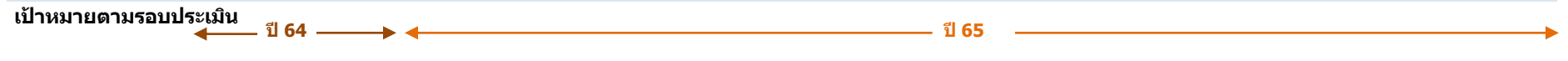
-

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานก่อนการฝึกอบรม

5

X 100

>35%



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35						ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.10 : ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด (กพร.ปจ.)

- คำอธิบาย
1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด (กพร.ปจ.) มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด โดยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้การพัฒนาคนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศต่อไป

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

1) ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินการจัดประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2565 พร้อมทั้งจัดทำรายงานการประชุมเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2564 (รายปี) ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

1) ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินการจัดประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2565 พร้อมทั้งจัดทำรายงานการประชุมเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566-2570 พร้อมทั้งเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ และการรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 (รายปี) ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)

3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

รอบที่ 1 : 1) รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2565 ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565

2) รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2564 (รายปี) ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565

รอบที่ 2 : 1) การรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2565 ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565

2) จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566-2570 เสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ พร้อมทั้งบันทึกแผนดังกล่าวในระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) และรูปเล่มเอกสารตามที่กำหนด และการรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 (รายปี) ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565

4. หลักฐาน : รอบที่ 1 : 1) รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2565

2) รายงานผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2564 (รายปี) ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)

รอบที่ 2 : 1) รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2565

2) แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566-2570 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) และรูปเล่มเอกสารตามที่กำหนด และการรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 (รายปี) ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนาคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)

5. เจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ / นางกรีน หงษ์แพง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ / นางสาวสุดารัตน์ วรรณสุทธิ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ โทรศัพท์ : 0 2245 4042

6. สิ่งๆ (ถ้ามี) :

เอกสารประกอบการจัดทำตัวชี้วัด
- เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 →

→ ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2565 • รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2564 (รายปี)						• รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2565 • จัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 – 2570 • รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2565 (รายปี)
- 25

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : 1) จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ไม่น้อยกว่า 70 % 2) การดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 สาขา หรือ 1 ตำแหน่ง นำเสนอผ่านการกลั่นกรองของคณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ก่อนนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมฯ พิจารณาให้การรับรอง
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 1 สาขา หรือ 1 ตำแหน่ง
- รอบที่ 1** ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565 คณะทำงานจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 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) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาคความรู้ พร้อมเฉลย 13) รายการอื่น ๆ คือ (1) บัญชีวิเคราะห์งานหลัก งานย่อย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (2) ตารางแสดงน้ำหนักข้อสอบ (3) การวิเคราะห์ความสอดคล้อง IOC ข้อสอบภาคความรู้ (4) สำเนาหนังสือรับรองความเห็นชอบจากสถานประกอบการ
- รอบที่ 2** ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565 คณะทำงานจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ประกอบด้วย 1) จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2) จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อเห็นชอบคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ 3) จัดทำคู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ฉบับสมบูรณ์ และ 4) ผู้มีส่วนในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (คณะทำงาน คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ) ผู้เข้ารับการทดสอบ และผู้ทดสอบฯ ประเมินความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แล้วส่งกลับ ไม่น้อยกว่า 70 %
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
- 3.1 คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ต้องถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ตามข้อ 2 ข้อย่อย 1) - 13)
- 3.2 ผู้ประกอบอาชีพหรือสถานประกอบการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้วในปีก่อนหน้าไปใช้ในการทดสอบ
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : **รอบที่ 1** ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ตามรายละเอียดรายการ ข้อ 1) - 13)
- รอบที่ 2** 1) คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 จำนวน 1 เล่ม 2) รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 3) หนังสือนำเสนอสำนักพัฒนามาตรฐานฯ และสำเนาคำขอให้รับรองฯ แบบ รมฐ. 1 พร้อมเอกสารและหลักฐาน และ 4) แบบสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ไม่น้อยกว่า 70 %
5. เจ้าภาพ : กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นายโกญจนาท ใจยะ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนางสาวสวาทิรี สมชาติเกรียงไกร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ โทรศัพท์ : 0 2643 4987 และ 0 2245 1822
6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : สามารถดาวน์โหลดแบบสอบถามความพึงพอใจได้ที่ **สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :**
- ร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

=

จำนวนแบบสอบถามที่ผู้เข้ารับการทดสอบและผู้ทดสอบประเมินความพึงพอใจแล้วส่งกลับ

จำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งให้ผู้เข้ารับการทดสอบและผู้ทดสอบประเมินความพึงพอใจ

X 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 64					ปี 65						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						- ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 - ข้อสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลย						- คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 - จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ไม่น้อยกว่า 70 %

26

ตัวชี้วัด 1.12 : ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :
- 1) ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 96 สาขาอาชีพ ภายใต้โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด โดยผู้ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการกิจการ
- 2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาที่กำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : ใช้ข้อมูลจากวันที่เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากในระบบ Datacenter
- รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
- รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
- 1) ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ และผ่านการฝึกอบรมภายใต้โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 2) จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เฉพาะใน 96 สาขาอาชีพ ที่ได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : 1) การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)
- 2) รายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
5. เจ้าภาพ : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางสาวศิริพร นวกิ่งสตาล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนายอัฒลฮาภิม ดาเด๊ะ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ โทรศัพท์ : 0 2245 4837
6. อื่นๆ (ถ้ามี) :

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ

จำนวนแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ

X 100

จำนวนเป้าหมายผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 64					ปี 65						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 100						ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 100

27

ตัวชี้วัดองค์ประกอบ 1 Performance Base (สพร. และสนพ. ทุกแห่ง / WELLNESS / MARA / AMA)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.13 : ความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีข้อกำหนดในการดำเนินงาน สำหรับหน่วยงานสพร./สนพ.จำนวน 25 ข้อกำหนด และสำหรับศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 ข้อกำหนด
- พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากการตรวจประเมินภายในหน่วยงาน และศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาต ในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ภายในหน่วยงาน 1 สาขา/ระดับ และศูนย์ทดสอบฯ 1 สาขา/ระดับ ต่อบรรณการประเมิน โดยทำการประเมินตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามแบบ F-SDD-26

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยดำเนินการ 1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะผู้ตรวจประเมินภายในของหน่วยงาน 2) ประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ กำหนดสาขาและกำหนดแผนการตรวจประเมินภายใน 3) ดำเนินการตรวจประเมินภายใน 4) ประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ และสรุปผลการตรวจประเมินภายใน

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2565 โดยดำเนินการ 1) ประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ กำหนดสาขาและกำหนดแผนการตรวจประเมินภายใน 2) ดำเนินการตรวจประเมินภายใน 3) ประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ และสรุปผลการตรวจประเมินภายใน
- เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
 - ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดใน ข้อ 2 และจัดส่งเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วน
 - กรณีดำเนินการทดสอบครบตามเป้าหมายในครึ่งปีแรกและไม่มีงบประมาณคงเหลือ ให้ใช้การทดสอบในครึ่งปีแรกทำการประเมินฯ โดยสาขา/ระดับ ต้องไม่ซ้ำกับครึ่งปีแรก)
- หลักฐาน (ถ้ามี) :** เอกสารในการพิจารณา (ส่งในระบบรายงาน e-SAR)

รอบที่ 1

 - คำสั่งแต่งตั้งคณะผู้ตรวจประเมินภายในของหน่วยงาน (ใช้คณะเดียวกันในการตรวจประเมินฯ ศูนย์ทดสอบฯ)
 - รายงานการประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ ในการกำหนดสาขาและจัดทำแผนการตรวจประเมินฯ ตามแบบฟอร์มแผนการตรวจประเมินฯ ทั้ง 2 สาขา
 - รายงานการประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ ในการสรุปผลการตรวจประเมินฯ
 - แบบรายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ F-SDD-27

รอบที่ 2

 - รายงานการประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ ในการกำหนดสาขาและจัดทำแผนการตรวจประเมินฯ ตามแบบฟอร์มแผนการตรวจประเมินฯ ทั้ง 2 สาขา
 - รายงานการประชุมคณะผู้ตรวจประเมินฯ ในการสรุปผลการตรวจประเมินฯ
 - แบบรายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ F-SDD-27
- เจ้าภาพ :** สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นายอภัย สุมา นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนายสุติพงษ์ ขุนทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ โทรศัพท์ : 0 2354 0281 และ 0 2245 1707-8 ต่อ 703
- อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะผู้ตรวจประเมินภายในของหน่วยงาน แบบรายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ F-SDD-27 และแบบฟอร์มแผนการตรวจประเมินฯ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ skillstandardqa.dsd.go.th

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ดำเนินการได้ตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนด						ดำเนินการได้ตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนด

ตัวชี้วัด 1.14 : ความสำเร็จการดำเนินงานโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : เพื่อให้ได้รับข้อมูลตามความต้องการของกลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยนำไปสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย : พิจารณาจากการดำเนินงาน ดังนี้
- รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
- 1) ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด
- 2) ส่วนที่เหลือจาก 1) เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
- 3) ส่งแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก่อนการฝึกอบรม
- รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565
- 1) ส่งแบบวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุก่อนการฝึกอบรม 2) ส่งแบบพยากรณ์รายได้เพิ่มจากหัวข้อการฝึกอบรม 3) ส่งแบบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
- 4) เป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรในไตรมาสที่ 1 – 2 4.1 ดำเนินการฝึกอบรมให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 1 มิถุนายน 2565 4.2 ส่งแบบรายงานติดตามผลการดำเนินงานโครงการฯ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 1 กันยายน 2564
- 5) เป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรในไตรมาสที่ 3 – 4
- ส่งแบบรายงานติดตามผลการดำเนินงานโครงการฯ ภายในวันที่ 1 กันยายน 2565 ยกเว้นหน่วยงานที่ฝึกอบรมเสร็จสิ้นหลังวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ให้ส่งหลังการฝึกอบรม 3 เดือน
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
- ดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ 2 ได้ครบถ้วน และเฉพาะเป้าหมายที่ฝึกอบรมเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ของทุก สพร./สนพ. จะถูกนำมาคิดหาร้อยละผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ข้อมูลติดตามการมีรายได้เพิ่มขึ้นต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการฝึกอบรม
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : รอบที่ 1 แบบแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก่อนการฝึกอบรม
- รอบที่ 2 1) แบบวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุก่อนการฝึกอบรม 2) แบบพยากรณ์รายได้เพิ่มจากหัวข้อการฝึกอบรม 3) แบบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
- 4) แบบรายงานติดตามผลการดำเนินโครงการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การรายงานผลในระบบรายงานผลที่กรมกำหนด
5. เจ้าภาพ : กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ผู้รับผิดชอบ : นายพิเชฐ สุรินทนนท์/นางสาวอนงค์ สุ่มแก้ว โทรศัพท์ : 0 22451707 ต่อ 606
6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : สามารถดาวน์โหลดเอกสารโครงการฯ ผ่าน QR Code
- 
- เอกสารโครงการฯ
- สูตรการคำนวณ : ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้เพิ่มขึ้น (ต้องมากกว่า 50%) =
$$\frac{\text{ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้เพิ่มขึ้นของ สพร./สนพ. ที่ฝึกอบรมเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2565}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดของ สพร./สนพ. ที่ฝึกอบรมเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2565}} \times 100$$
- $$\frac{\text{การติดตามการมีรายได้เพิ่มขึ้น (ต้องมากกว่า 80\%)}}{\text{จำนวนข้อมูลติดตามการมีรายได้เพิ่มขึ้น}} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดที่ฝึกเสร็จสิ้นก่อน 1 มิถุนายน 2565}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดที่ฝึกเสร็จสิ้นก่อน 1 มิถุนายน 2565}} \times 100$$



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม และรายงานแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก่อนการฝึกอบรม						• ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามข้อ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย

ตัวชี้วัด 1.16 : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงาน เทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ หมายถึง
- 1.1 **เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ**
 - จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรรรวมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณทุกรายการ ทั้งนี้ หากมีการใช้จ่ายแล้วมีเงินเหลือจ่ายโดยไม่มีความจำเป็นใช้จ่ายอีกต่อไป ให้ส่งคืนเงินพร้อมมีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 30 เมษายน 2565 เท่านั้น โดยจะนำไปหักลดยอดเงินงบประมาณที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน
 - รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ให้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน - 28 กุมภาพันธ์ 2565 เท่านั้น โดยให้ประเมินผลโครงการพร้อมสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ ให้ผู้บริหารทราบภายใน 90 วัน นับจากวันที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ตามแนวทางการดำเนินงาน “โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” ทั้งนี้ หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืนให้มีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสาร หลักฐานการโอนเงิน ภายในวันที่ 30 เมษายน 2565 เท่านั้น
- 1.2 **เงินที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปี**
 - กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เช่น เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการสืบทรัพย์และบังคับคดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เป็นต้น ต้องเบิกจ่ายภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเงิน หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถนำจำนวนเงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่าย เงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :**
- 2.1 รอบการประเมินที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565)
- 2.2 รอบการประเมินที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565)
- โดยพิจารณาจาก :
- ข้อมูลการจ่ายเงินที่บันทึกในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)
 - ข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.1 เกินกำหนดเวลา ไม่นำมาพิจารณาปรับลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน
 - หลักฐานการเบิกจ่ายกรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ ข้อ 1.2 ที่แสดงว่าหน่วยงานเบิกจ่ายได้ภายในเวลาที่กำหนด
3. **เงื่อนไข :** หากหน่วยงานไม่ดำเนินการตามข้อ 1 (1.1 และ 1.2) ถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัด
4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** หลักฐานการโอนเงินคืนตามข้อ 1.1, หลักฐานการจ่ายเงินกรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอตามข้อ 1.2 เป็นต้น ส่งทาง e-mail : Sdf.dsd2017@gmail.com
5. **เจ้าภาพ :** กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน **ผู้รับผิดชอบ :** นางกานต์รี ปานดำ/นางสาวพัทยา คลังวิเชียร/นางสาวอัสราภรณ์ เมืองใจ/นางสาวอิสริย์ เกิดมา **โทรศัพท์ :** 0 2245 3217, 0 2248 4782 - 87 ต่อ 205, 220
6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ จะปรับตาม มติ ครม. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (กรณี ครม.ไม่มีมติดังกล่าวการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 100)
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานเบิกจ่าย

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

_____ x 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ

ปี 64						ปี 65						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รวมที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รวมที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						เบิกจ่ายเงินกองทุนฯภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50						เบิกจ่ายเงินกองทุนฯภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100
31												

ตัวชี้วัด 1.17 : ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.18 : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2564

- คำอธิบาย
1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2564 หมายถึง จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 เทียบกับเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2564

2. **พิจารณาจากงานดำเนินงานตามเป้าหมาย :** สถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2565 – 30 กันยายน 2565

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

โดยพิจารณาจากสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2564 หมายถึง ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอื่นในทุกท้องที่ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :**

1) การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการตามข้อ 3 (กรณีหยุดกิจการต้องอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว กรณีเลิกกิจการ กรณีย้ายหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูล) ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ โดยมีหนังสือชี้แจงเหตุผลถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในรอบที่ 1 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และรอบที่ 2 ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 กันยายน 2565 และบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>) หัวข้อ ส่งเสริมการฝึก หัวข้อย่อย การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลสถานประกอบกิจการ (สท. 8)

2) หน่วยงานที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนตั้งแต่ 1 - 1,000 แห่ง ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100

3) หน่วยงานที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนตั้งแต่ 1,001 แห่งขึ้นไป ต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 96

4. **หลักฐาน :-**

5. **เจ้าภาพ :** กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอุไรวรรณ หันตรา ,นางสาวรชยา ธนินฤธิญา โทรศัพท์ : 0 2246 1937

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545

ประจำปี พ.ศ. 2564

X 100

6. **สูตรการคำนวณ**

จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2564 (แห่ง)

(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบการโดยอ้างอิงตามข้อ 3)
- เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
							.	.	.	.	.	
เป้าหมาย ปี 65						• จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 60						• จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 100
- 33

ตัวชี้วัด 1.19 : ความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** ความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. **พิจารณาจากการทำงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากการทำงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ
 ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ **รอบที่ 1** (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) โดยกำหนดแนวทาง วิธีปฏิบัติ และขอความเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนฯ จากผู้อำนวยการหน่วยงาน ภายในวันที่ 20 ธันวาคม 2564
 ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานผลการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ตามแผนรอบที่ 1 รวมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
 ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ **รอบที่ 2** (ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565) โดยนำผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค จากรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมฯ และขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการหน่วยงาน ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2565
 ขั้นตอนที่ 5 จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานได้รับทราบ ภายในวันที่ 20 กันยายน 2565
3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน **ตัวชี้วัด**
 รอบที่ 1 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 ดำเนินการตาม ขั้นตอนที่ 1 - 3
 รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565 ดำเนินการตาม ขั้นตอนที่ 4 – 5
 การส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการฯ ตามแบบที่กำหนด ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565 และ**รอบที่ 2** ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565
4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ตัวชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ เว็บไซต์กองส่งเสริมการพัฒนา
 ฝีมือแรงงาน <http://www.dsd.go.th/sdpaa>
5. **เจ้าภาพ :** กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน **ผู้รับผิดชอบ :** นางสาวอุไรวรรณ หันตรา ,นางสาวรัตนพร ภูวรงค์ **โทรศัพท์ :** 0 2246 1937
6. **สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• ดำเนินการได้ ตามขั้นตอนที่ 1-3						• ดำเนินการได้ ตามขั้นตอนที่ 4-5

ตัวชี้วัด 1.21 : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2557

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานดำเนินการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2557 และบันทึกผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานได้ถูกต้องครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากจำนวนครั้งในการออกตรวจของหน่วยงานที่เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละเดือน และรายงานผลการออกตรวจในระบบรับรองความรู้ความสามารถ E-License ได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 30 แห่ง และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 25 แห่ง

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : การพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด

3.1 หน่วยงานต้องออกตรวจทุกเดือน กรณีไม่สามารถดำเนินการออกตรวจได้ให้ระบุเหตุผล

3.2 หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบ ตร.1 ในระบบรับรองความรู้ความสามารถ E - License

3.3 หน่วยงานดำเนินการตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2 ได้ถูกต้องครบถ้วนจึงจะผ่านตัวชี้วัด
4. หลักฐาน : การตรวจสอบจากระบบ E-License ระบบ datacenter (EIS) และการบันทึกข้อมูลใน ตร.1.
5. เจ้าภาพ : สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ผู้รับผิดชอบ สิบเอกภูมิศักดิ์ ลากเหลือ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ / นางสาวนวลักษณ์ แสงสีดา นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ/ นายปฏิภาณ ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช 2/ นางสาวพรพิรุณ ประทีปพรศักดิ์ โทรศัพท์ : 0 2245 1703
- 6.อื่นๆ (ถ้ามี)
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 64					ปี 65						
	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.	
เป้าหมาย ปี 65						• สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง • สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 12 แห่ง						• สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง • สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจได้ไม่น้อยกว่า 13 แห่ง

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สู่รัฐบาลดิจิทัล

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น เกิดการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น การมีส่วนร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่างๆ ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือการ coaching ตลอดจนวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
3.1 ผู้อำนวยหน่วยงานทุกหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบการรายงานผลตามตัวชี้วัด โดยแจ้งที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของ Google เท่านั้น ผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 8 ธันวาคม 2564
3.2 บุคลากรประเมินทักษะทางด้านดิจิทัลด้วยตนเอง และรายงานผลการประเมินพร้อมจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.05 พร้อมแนบประกาศนียบัตรการผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลผ่านเว็บไซต์ <https://tdga.dga.or.th/> ทั้งนี้ กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล หมวดที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และหมวดที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)
3.3 การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ของหน่วยงานและแบบสรุปรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด
3.4 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งนี้ บุคลากรที่บรรจุหรือรับโอน หลังวันที่ 1 มีนาคม 2565 ให้ดำเนินการตามข้อ 3.2 และรายงานผลในรอบที่ 2
3.5 ผู้อำนวยหน่วยงาน เป็นผู้ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.06
4. หลักฐาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนารายละเอียดปรากฏตาม แบบ บค.05 และแบบ บค. 06
5. เจ้าภาพผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร 0 22643 4984 : นางศิริพร ลองพิชัย, นายจิรวิทย์ แก้วทองงค์, นายเทพพิทักษ์ แก้วคำวน, นางสาวฉันทิตา คำชัย
- 6.อื่นๆ : 1. ในกรณีบุคลากรย้าย/ช่วยราชการ ก่อนได้รับการประเมินผลการพัฒนา ขอให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินผลตาม แบบ บค.06
2. วิธีการกรอกแบบ บค. 04-06 สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://home.dsd.go.th/hr>
- สูตรการคำนวณ : ร้อยละการพัฒนาบุคลากร = $\frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64						ปี 65						
	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100						- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100 - การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management) ตามแบบสรุปรายงานผลการดำเนินการ
37												

ตัวชี้วัด 2.2 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation base) ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ 2) นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงการบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจัดทะเบียนออนไลน์ เป็นต้น 3) นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร/หน่วยงาน (Administrative Organization Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA 4.0 เป็นต้น
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวนไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม ตามขั้นตอนที่กำหนด คือ 1) ดำเนินการโดยใช้กระบวนการ Design Thinking 2) ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype) 3) ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม 4) รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด
- รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
- รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
- 1) เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซ้ำกับนวัตกรรมที่เคยนำเสนอในตัวชี้วัดครั้งที่ผ่านมา
- 2) ดำเนินการตามที่กำหนด ตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ 2.
- 3) รายงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม ตามแบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด โดยการรายงานต้องมีความครบถ้วน ชัดเจน นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อบ่งชี้ผลลัพธ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน - หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ การขยายผลไปยังหน่วยงานหรือพื้นที่อื่น เป็นต้น
4. หลักฐาน : แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร<http://www.dsd.go.th/msdu>
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ						• ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง

กรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงานส่วนกลาง

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)				
ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565				
1	การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่ 1 – 2 ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
2	การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่ 3-4 ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผส.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45	กค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	กรอกตัวเลขร้อยละ
2	เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1-4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 (ไตรมาส 3 และ ไตรมาส 4)	กค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	กรอกตัวเลขร้อยละ
ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
2	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
2	รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการประสานความร่วมมือเครือข่ายเพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	ผส.	แนบไฟล์
2	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	ผส.	แนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.6 : ความสำเร็จของการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	รวบรวมข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	ผส.	แนบไฟล์
2	วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานสรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอต่ออธิบดี	พบ.	ผส.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.7 : ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่ได้จัดทำ พัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์				
1	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดทำพัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	พบ.	สพท.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดทำพัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	พบ.	สพท.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.8 : ร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ				
1	จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 70 % ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้	พบ.	สมฐ.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 70 % ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้ และวิเคราะห์ผลการติดตามความพึงพอใจ	พบ.	สมฐ.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน				
1	ไม่มีการวัดผลรอบ 6 เดือน	-	-	-
2	ผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และรายงานสรุปผลการสัมมนาของการพัฒนาบุคลากรเสนอต่ออธิบดี	พบ.	สมฐ.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.10 : ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมและการติดตามโครงการถึงผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	พบ.	กศป.	แนบไฟล์
2	ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามข้อ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เฉลี่ยทุก สพร./สนพ. มีรายได้เพิ่มขึ้น	พบ.	กศป.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.11 : ความสำเร็จในการสำรวจทิศทางการฝึกอบรมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ตามความต้องการของผู้สูงอายุ				
1	แบบสอบถามการสำรวจทิศทางการฝึกอบรมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจตามความต้องการของผู้สูงอายุ	พบ.	กศป.	แนบไฟล์
2	รายงานสรุปทิศทางการฝึกอบรมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจตามความต้องการของผู้สูงอายุ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	พบ.	กศป.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.12 : ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/งานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล				
1	ร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)	พบ.	บค.	แนบไฟล์
2	•แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร(Succession Plan) ที่ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ •สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2560 - 2565	พบ.	บค.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.13 : การพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนและการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญ				
1	ประกาศหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	บค.	แนบไฟล์
2	รายงานสรุปผลการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	บค.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.14 : ความสำเร็จในการกำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 ของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545				
1	กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ร้อยละ 45	พบ.	สพ.	ระบบอัตโนมัติ
2	กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ร้อยละ 90	พบ.	สพ.	ระบบอัตโนมัติ

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.15 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี				
1	จัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาตามโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี	พบ.	สพ.	แนบไฟล์
2	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีไว้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน	พบ.	สพ.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.16 : ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564				
1	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด	พบ.	กค.	แนบไฟล์
2	- จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด - จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระบวนการหลักที่สำคัญอย่างน้อย 2 กระบวนการ	พบ.	กค.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.17 : จำนวนครั้งของการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS				
1	จำนวนครั้งในการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS ไม่เกิน 20 ครั้ง	พบ.	กค.	แนบไฟล์
2	จำนวนครั้งในการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS ไม่เกิน 30 ครั้ง	พบ.	กค.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.18 : ความสำเร็จของการติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน 26/4 (2) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024				
1	ติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน 26/4 (2) ได้ไม่น้อยกว่า 7 แห่ง	พบ.	รร.	กรอกตัวเลขจำนวนแห่ง และแนบไฟล์
2	ติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน 26/4 (2) ได้ไม่น้อยกว่า 8 แห่ง	พบ.	รร.	กรอกตัวเลขจำนวนแห่ง และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.19 : ร้อยละความสำเร็จของการประเมินความรู้ความสามารถได้ตามแผนปฏิบัติงาน				
1	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 %	พบ.	รร.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 %	พบ.	รร.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.20 : จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์				
1	รายงานผลการดำเนินการผลการดำเนินงานผลิตสื่อ / ผลิตข่าวเพื่อเผยแพร่ตามข้อ 2.1 - 2.2	พบ.	สอ.	แนบไฟล์
2	รายงานผลการดำเนินการผลการดำเนินงานผลิตสื่อ / ผลิตข่าวเพื่อเผยแพร่ตามข้อ 2.1 - 2.2	พบ.	สอ.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.21 : ความสำเร็จในการดำเนินงานภายใต้กรอบความร่วมมือสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	มีการเสนอชื่อผู้ประสานงานหลักสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนคนใหม่	พบ.	วส.	แนบไฟล์
2	รายงานสรุปผลการประชุมประจำปีของสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนให้อธิบดีรับทราบ	พบ.	วส.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.22 : ความสำเร็จในการดำเนินโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต – การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย				
1	กรมเห็นชอบโครงการ และหน่วยงานสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและระยองได้	พบ.	วส.	แนบไฟล์
2	หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมในพื้นที่ได้ครบทั้ง 4 จังหวัดตามแผน และมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเป้าหมายทั้งหมด	พบ.	วส.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.23 : ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินโครงการการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแรงงานวิถีนใหม่				
1	กำหนดประเด็นและวิธีการติดตามผลนำเสนอกรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ	พบ.	DISDA	แนบไฟล์
2	รายงานการติดตามผลการดำเนินโครงการ ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะการปรับปรุง	พบ.	DISDA	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.24 : ความสำเร็จในการพัฒนาระบบห้องประชุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านวิดิทัศน์ทางไกล (Video Conference)				
1	รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบห้องประชุม ผ่านวิดิทัศน์ทางไกลพร้อมใช้งานได้	พบ.	สล.	แนบไฟล์
2	หน่วยงานส่วนกลางสามารถใช้งานห้องประชุมกรม ผ่านวิดิทัศน์ทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พบ.	สล.	แนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.25 : จำนวนเรื่องของหนังสือราชการที่ส่งผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน				
1	จำนวนการส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 1,000 เรื่อง	พบ.	สล.	กรอกตัวเลขจำนวนเรื่อง และแนบไฟล์
2	จำนวนการส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 1,300 เรื่อง	พบ.	สล.	กรอกตัวเลขจำนวนเรื่อง และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.26 : ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1	ดำเนินการได้ตามข้อ 3.1 – 3.2	พบ.	กม.	แนบไฟล์
2	ดำเนินการได้ตามข้อ 3.3 – 3.5	พบ.	กม.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.27 : ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการคดี				
1	ดำเนินการได้ตามข้อ 3.1 – 3.2	พบ.	กม.	แนบไฟล์
2	ดำเนินการได้ตามข้อ 3.3 – 3.4	พบ.	กม.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.28 : ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน				
1	จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2565	พบ.	ตส.	แนบไฟล์
2	จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2565 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2565	พบ.	ตส.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.29 : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ (หน่วยรับตรวจ) ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน				
1	ผลการประเมินความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	พบ.	ตส.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	ผลการประเมินความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	พบ.	ตส.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.30 : การติดตามการรายงานคู่มือสำหรับประชาชนในระบบ Datacenter				
1	ร้อยละ 100 ของการติดตามความสำเร็จของการรายงานคู่มือสำหรับประชาชนของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน รายงานครบทุกหน่วยงาน	พบ.	พบ.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	ร้อยละ 100 ของการติดตามความสำเร็จของการรายงานคู่มือสำหรับประชาชนของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน รายงานครบทุกหน่วยงาน	พบ.	พบ.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 1.31 : ความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)				
1	สัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	พบ.	ศท.	แนบไฟล์
2	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	พบ.	ศท.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 1.32 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565				
1	รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	พบ.	แนบไฟล์
2	ไม่มีการวัดผลรอบ 12 เดือน	-	-	-
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)				
ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล				
1	- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเองพร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	กรอกตัวเลขร้อยละ
2	- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเองพร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100 - การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management) ตามแบบสรุปรายงานผลการดำเนินการ	บค.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	กรอกตัวเลขร้อยละ
ตัวชี้วัด 2.2 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม				
1	จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
2	ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 2.3 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0				
1	การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประเมินองค์การสู่ราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์
2	การรายงานผลดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	พบ.	ทุกหน่วยงานส่วนกลาง	แนบไฟล์

รอบการประเมิน	เป้าหมายตามรอบการประเมิน	เจ้าภาพ	หน่วยงานดำเนินการ	การบันทึกผลในระบบ e-SAR
ตัวชี้วัด 2.4 : จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา / ปรับปรุงการบริหารจัดการตามภารกิจหน่วยงานของกรมให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล				
1	ผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการฝึกทักษะออนไลน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ.	ศท.	แนบไฟล์
2	ผลการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการคดี	พบ.	ศท.	แนบไฟล์
ตัวชี้วัด 2.5 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์				
1	ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	พบ.	สพท.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
2	- ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 - ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10	พบ.	สพท.	กรอกตัวเลขร้อยละ และแนบไฟล์
ตัวชี้วัด 2.6 : ความสำเร็จของการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล				
1	เชื่อมโยงแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลกับกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล และนำเสนอกรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ	พบ.	DISDA	แนบไฟล์
2	ร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล	พบ.	DISDA	แนบไฟล์

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2565 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ตามเป้าหมายที่สำนักงานประมาณกำหนด
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :**
 - 2.1 แผนปฏิบัติงาน ฯ
 - 1) สามารถบันทึกแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2564 หรือเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณ
 - 2) สามารถดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายในแต่ละแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2565 พร้อมทั้งบันทึกรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
รอบที่ 1 ไตรมาสที่ 1 บันทึกผลภายในวันที่ 7 มกราคม 2565 และไตรมาสที่ 2 บันทึกผลภายในวันที่ 5 เมษายน 2565
รอบที่ 2 ไตรมาสที่ 3 บันทึกผลภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2565 และไตรมาสที่ 4 บันทึกผลภายในวันที่ 5 ตุลาคม 2565
3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
แผนปฏิบัติงาน ฯ
หากหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงโครงการจะต้องมีหนังสือชี้แจงเหตุผลมาที่กองแผนงานและสารสนเทศ
รอบที่ 1
การบันทึกผลในระบบ eMENSCR ต้องบันทึกรายงานความก้าวหน้าไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 7 มกราคม 2565 และไตรมาสที่ 2 ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 5 เมษายน 2564
รอบที่ 2
การบันทึกผลในระบบ eMENSCR ต้องบันทึกรายงานความก้าวหน้าไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2565 และไตรมาสที่ 4 ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 5 ตุลาคม 2564
4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** การรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
รอบที่ 1 ไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงานความก้าวหน้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ไตรมาสที่ 1 และ ไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
รอบที่ 2 ไฟล์ข้อมูล PDF ที่ได้รายงานความก้าวหน้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR ไตรมาสที่ 3 และ ไตรมาสที่ 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
5. **เจ้าภาพ :** กองแผนงานและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวิทย์ น้าทอง / นางสาวพเยาว์ อินทอง / นางสาวพวงศิยา อำนาคิล / นางพัทธนันท์ ดีเมืองสอง
โทรศัพท์ : 0 2 245 7065
6. **อื่น ๆ (ถ้ามี) :** หากหน่วยงานไม่มีแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2564 ขอให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามภารกิจปกติ



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.1 : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ภายใต้แผนปฏิบัติการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

$$\frac{\text{ร้อยละของการบันทึกผลงานที่รายงาน}}{\text{ความก้าวหน้าตามแผนการปฏิบัติงาน}} = \frac{\text{การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ รายไตรมาส}}{\text{การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามเป้าหมายรายไตรมาส}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 → ← ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รวมที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รวมที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่ 1 – 2 ภายในระยะเวลาที่กำหนด						การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ไตรมาสที่ 3-4 ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัด 1.2 :ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการ ที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ตามเป้าหมายที่ สำนักงานประมาณ กำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
การเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMISS ของกรมบัญชีกลาง)
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
รอบที่ 1 งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ในลักษณะค่าจ้างที่ปรึกษา ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในไตรมาสที่ 1-2 ให้ชี้แจงเหตุผล และกระบวนการดำเนินงานที่ดำเนินการ แล้วไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ส่งกองบริหารการคลัง
รอบที่ 2 1) ค่าจ้างเหมาบริการ ที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 เนื่องจากต้องดำเนินการตามสัญญา ให้ชี้แจงเหตุผล และส่งข้อมูลให้กองบริหารการคลัง
2) งบลงทุน/งบรายจ่ายอื่น ที่โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณในทุกแผนงาน และได้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพันสัญญาไว้แล้ว รวมทั้ง งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติม เดือน สิงหาคม – กันยายน 2565 (ไม่นำนับรวม)
3) การเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาสที่ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไตรมาสที่ 4 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ตามเกณฑ์การเบิกจ่ายที่กำหนดทั้ง 2 ไตรมาส จึงจะผ่านตัวชี้วัด
4. หลักฐาน : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
รอบที่ 1 ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMISS ของกรมบัญชีกลาง
รอบที่ 2 ข้อมูลเบิกจ่ายจากระบบ GFMISS ของกรมบัญชีกลาง
5. เจ้าภาพ : กองบริหารการคลัง ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน/นางสาวอรพิน อินตาริน โทรศัพท์ : 0 2245 6166
- 6.อื่นๆ (ถ้ามี) : หากหน่วยงานไม่มีแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ขอให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามภารกิจปกติ
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)
รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)
ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ
ของหน่วยงาน = งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMISSX 100)
วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ
ของหน่วยงาน = งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMISSX 100X)
วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เป้าหมายตามรอบประเมิน												
	ปี 64					ปี 65						
	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1-2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45						เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส 1 -4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 (ไตรมาส 3 และ ไตรมาส 4)

49

ตัวชี้วัด 1.3 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- คำอธิบาย
1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยกำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสร้างวัฒนธรรม จิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันการทุจริต และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน โดยให้ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนยึดถือปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น จึงได้กำหนดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : รายงานสรุปผลการดำเนินการพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินการ
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เช่น รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 64- 31 มีค 65) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน A ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เรียบร้อยแล้ว ต่อมารอบการประเมินที่ 2 (1 เมย 65 – 30 กย 65) ได้มีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงาน B จะต้องดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ในฐานะผู้อำนวยการของหน่วยงาน B เป็นต้น รวมทั้งกรณีการย้ายในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย

4. หลักฐาน : 4.1 แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก 3 เดือนใน 1 ปีงบประมาณ (แบบ บค. 01)
4.2 แบบรายงานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ บค. 02) จำนวน 5 ตัวชี้วัด (หน่วยงานในสังกัดสามารถรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ) ดังนี้
1) การเปิดเผยข้อมูล 2) การปรับปรุงระบบการทำงาน 3) การป้องกันการทุจริต 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
4.3 รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุรายละเอียดที่จะดำเนินการ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบ บค. 02

5. เจ้าภาพ : กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายสง่า แสนเดช , นายพรชชา กุลวรภรณ์ โทรศัพท์ : 0 2245 3579

6. อื่น ๆ :-

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ปี 64					ปี 65						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน						ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 4.1 – 4.3 ได้ครบถ้วน

50

ตัวชี้วัด 1.4 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : มีการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงานด้านการรายงาน และการปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ และจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Disda) จัดทำระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565 ให้หน่วยงานย่อยจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย
1) แบบ ปย.1 หรือรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นแบบรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
2) แบบ ปย.2 หรือรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน เป็นแบบการประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานย่อย
3) แบบติดตาม ปย.2 หรือรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับส่วนงานย่อย เป็นแบบที่ใช้สำหรับบันทึกผลการดำเนินการตามแผนการประเมินผลการควบคุมภายในที่ได้รายงานไว้แล้วในแบบ ปย.2 ของงวดก่อนในระดับส่วนงานย่อย
4) แบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ เป็นแบบประเมินที่กลุ่มตรวจสอบภายในกำหนด
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายในที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะทำงานและผู้อำนวยการ สำหรับสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Disda) ให้จัดทำรายงานระบบมาตรฐานการควบคุมภายในที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้อำนวยการ (เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่)
รอบการประเมินที่ 2 หน่วยงานย่อยจะต้องนำทุกขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมในแนวปฏิบัติการควบคุมภายในที่ได้จัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในไว้แล้ว โดยนำมาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยของหน่วยงาน
4. หลักฐาน : รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับ Disda รายงานระบบมาตรฐานควบคุมภายใน ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะทำงานและผู้อำนวยการ
รอบการประเมินที่ 2 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย 1) แบบ ปย. 1 2) แบบ ปย. 2 3) แบบติดตาม ปย. 2 4) แบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ และ 5) รายงานการประชุมของหน่วยงาน
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวกัญญ์สสรณ์ กนกอิสราทรัพย์/นางสาวอรุณี แสนแฉ่ โทรศัพท์ : 0 2247 0303, 0 2245 1707 ต่อ 612
6. อื่น ๆ : 1) รอบการประเมินที่ 1 รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2) รอบการประเมินที่ 2 การจัดทำรายงานการประเมินการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย จะต้องจัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำในรูปแบบไฟล์ word ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ osds.msdd@dss.go.th
3) แบบฟอร์ม (ปย.1 ปย.2 แบบติดตาม ปย.2 และแบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ) สามารถดาวน์โหลดได้ที่ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้
4) แบบสอบถามด้านการเงินและด้านพัสดุ ให้เฉพาะสถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งเป็นผู้ทำแบบสอบถามดังกล่าว



เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64						ปี 65					
ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						● รายงานผลการทบทวนระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน					
						● รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย					



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองแผนงานและสารสนเทศ)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.5 : ความสำเร็จของการประสานความร่วมมือเครือข่ายเพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เป็นการดำเนินการประสานงานและระบุแนวทางการดำเนินงาน ให้กับเครือข่ายซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สอดคล้องกับแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ด้านการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุฝึกอบรม/ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตร จำนวนแรงงานที่ได้รับผลประโยชน์
- พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย :** โดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน วัสดุฝึกอบรม/ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตร จำนวนแรงงานที่ได้รับผลประโยชน์
 รอบที่ 1 รายงานผลการดำเนินงานประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่าง 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
 รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่าง 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
- เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ไม่มี
- หลักฐาน (ถ้ามี) :** รายงานสรุปผลการดำเนินงาน การประสานงาน รายงานการประชุม การบันทึกข้อตกลง (MOU) หนังสือขอบคุณ และ ภาพถ่าย เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ
- เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพไล ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่ สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน						จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่ สนับสนุนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เป็นกานำข้อมูลจากฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ไปใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานด้านการยกระดับความรู้ความสามารถของคน
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** มีการเผยแพร่ผลการศึกษ วิเคราะห์ วิจัย ในเว็บไซต์ของกองแผนงานและสารสนเทศ หรือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ 6 เดือนแรก มีการเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดการวิเคราะห์ และศึกษา รอบ 12 เดือน มีการนำผลการจากการข้อมูลทั้งหมด มาวิเคราะห์ วิจัยและรายงานสรุปผลต่ออธิบดี
3. **เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
รอบที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ย้อนหลังอย่างน้อย 6 ปี
4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** รอบที่ 1 ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
รอบที่ 2 การรายงานสรุปผลการศึกษ วิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และข้อเสนอแนะ เสนอต่ออธิบดี
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพสิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65 53						รวบรวมข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน						วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานสรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอต่ออธิบดี



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.7 : ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่ได้จัดทำ พัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์

คำอธิบาย

- 1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** หน่วยฝึกได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ และมีการนำไปใช้ประโยชน์ ได้แก่
 - 1.1 หลักสูตรที่จัดทำขึ้นภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
 - 1.2 หลักสูตรที่หน่วยฝึกของกรมส่งให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาถ่วงดุล และมีการนำไปใช้ประโยชน์ โดยหน่วยฝึกของกรมนำไปเปิดฝึกอบรม
- 2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :**
 - รอบที่ 1 : ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยดำเนินการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60
 - รอบที่ 2 : ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565 โดยดำเนินการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60
- 3. **เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด**
 - 3.1 หลักสูตรที่จัดทำขึ้นภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้รับอนุมัติ
 - 3.2 หลักสูตรที่ปรับปรุงและพัฒนาผ่านการพิจารณาถ่วงดุลได้รับความเห็นชอบ
- 4. **หลักฐาน :**
 - 4.1 หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ และเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 4.2 การบันทึกข้อมูลการเปิดฝึกของหน่วยฝึกในระบบสารสนเทศ (Data Center DSD)
- 5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- 6. **อื่นๆ (ถ้ามี)**

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)

ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดทำพัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์

จำนวนหลักสูตรที่นำไปใช้ประโยชน์

X 100

จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติ และเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64						ปี 65						
	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)					รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)	
	.	.	.	.	.		เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
เป้าหมาย ปี 65						ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดทำพัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60						ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดทำพัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.8 : ร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คำอธิบาย

- 1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การติดตามผลความพึงพอใจของผู้รับบริการตามภารกิจของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - 2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :**
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่เข้ารับบริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามภารกิจของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ผู้รับบริการในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจแล้วส่งกลับ ไม่น้อยกว่า 70 % ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งให้ผู้รับบริการ จำนวน 200 คน (รอบละ 100 คน)
รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565
 - 3. เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ไม่มี
 - 4. หลักฐาน (ถ้ามี) :** 1) จำนวนแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ตอบกลับมา
2) แบบสรุปการประมวลผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ
3) รายงานสรุปผลการวิเคราะห์การติดตามความพึงพอใจ เสนอต่อผู้บริหาร
 - 5. เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพไล ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/และนางสาวนภรัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
 - 6. อื่น ๆ (ถ้ามี) :** -
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :**

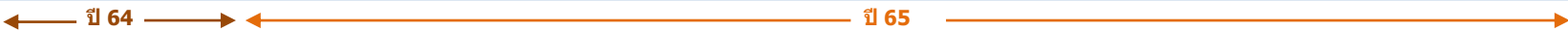
ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม =

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ตอบกลับ

จำนวนแบบสอบถามความพึงพอใจที่แจกทั้งหมด

X 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 70 % ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้						จำนวนการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 70 % ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้ และวิเคราะห์ผลการติดตามความพึงพอใจ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.9 : ร้อยละของการพัฒนานุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

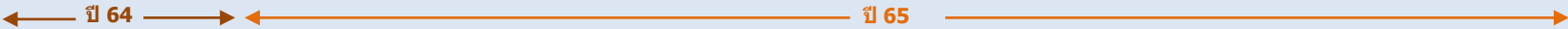
คำอธิบาย

- 1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย** ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- 2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย** : ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565
- 3. **เงื่อนไข (ถ้ามี)** : จำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- 4. **หลักฐาน (ถ้ามี)** : 1) โครงการ
2) แบบลงทะเบียนการเข้าร่วมสัมมนา
3) กำหนดการ/รูปถ่ายกิจกรรมการเข้าร่วมสัมมนา
- 5. **เจ้าภาพ** : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ** : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์** : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- 6. **อื่นๆ** :-

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละการพัฒนานุคลากร =
$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาทั้งหมด}}{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ไม่มีการวัดผลรอบ 6 เดือน						ผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และรายงานสรุปผลการสัมมนาของการพัฒนานุคลากรเสนอต่ออธิบดี



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.10 : ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เพื่อให้ได้รับข้อมูลตามความต้องการของกลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยนำไปสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
 - พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :** การติดตามและประเมินผลการเข้าร่วมโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
 - รอบที่ 1** ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
 - แผนการดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่
 - แบบติดตามการดำเนินงานตามแบบฟอร์มการตรวจเช็คการส่งข้อมูล
 - รอบที่ 2** ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565
 - รายงานสรุปผลการมีรายได้เพิ่มจากหัวข้อการฝึกอบรม
 - เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ 2 ได้ครบถ้วน และเฉพาะเป้าหมายที่ฝึกอบรมเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ของทุกสพร./สนพ. จะถูกนำมาคิดหาร้อยละผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
 - หลักฐาน (ถ้ามี) :** รอบการประเมินที่ 1 : 1) แบบแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่ 2) แบบตรวจเช็คการส่งข้อมูลตามแบบฟอร์มของโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
 รอบการประเมินที่ 2 : รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เสนอต่อผู้บริหารเฉพาะการฝึกอบรมเสร็จสิ้นก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2565
 - เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/ นางสาวทิพย์ไพไล ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
 - อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						รายงานแผนการดำเนินงานการฝึกอบรมและการติดตามโครงการถึงผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ						ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามข้อ 3 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เฉลี่ยทุกสพร./สนพ. มีรายได้เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย

- ## เป้าหมายตามรอบประเมิน

58

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.12 : ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/งานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เพื่อขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม/งานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2560 - 2565 ให้มีความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายตามแผน ฯ อย่างมีประสิทธิภาพ
- พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :**
รอบที่ 1 จัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถบริหารจัดการตำแหน่งทางบริหารและตำแหน่งที่สำคัญ เป็นการเตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนในอนาคต ที่ตรงตามความต้องการและเหมาะสม โดยคณะทำงานจัดทำแผน ฯ ร่วมกันพิจารณาในรายละเอียดและให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น
รอบที่ 2 ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- เงื่อนไข :** ไม่มี
- หลักฐาน :** รอบที่ 1 ร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)
รอบที่ 2 1) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ที่ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ
2) รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2560 – 2565 เสนอต่อผู้บริหาร
- เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 → ← ปี 65 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65 59						ร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)						- แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ที่ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ - สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2560 - 2565

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.13 : การพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนและการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเป็นไปในทิศทางเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด
- พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :**
รอบที่ 1 จัดทำประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
รอบที่ 2 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักเกณฑ์ดังกล่าว อีกทั้งยังเป็นการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เงื่อนไข :** ไม่มี
- หลักฐาน :** รอบที่ 1 ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบที่ 2 รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอต่อผู้บริหาร
- เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภรัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- อื่น ๆ (ถ้ามี) :** การดำเนินการดังกล่าว ฯ เป็นไปตามองค์ประกอบและการพิจารณาที่เหมาะสม

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 → ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65 60						ประกาศหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน						รายงานสรุปผลการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 1.14 : ความสำเร็จในการกำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 ของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรจุเป้าหมาย : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่าย บังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2565 – 30 กันยายน 2565
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. 2564 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ฐานข้อมูลสถาน ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ไม่มี
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : จากในระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. สูตรการคำนวณ :

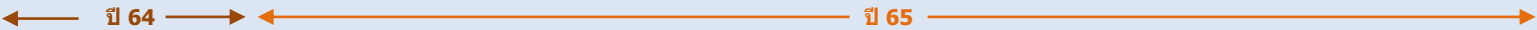
ร้อยละของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2)

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2564 (แห่ง)

X 100

จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง)

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงาน เพื่อให้สถานประกอบ กิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ร้อยละ 45						• กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงาน เพื่อให้สถานประกอบ กิจการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ. ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ร้อยละ 90

ตัวชี้วัด 1.15 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี ในการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางตามเป้าประสงค์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและพันธกิจของทุนหมุนเวียน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งพิจารณา การจัดทำแผนให้มีความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน ทำหาย และสามารถวัดผลได้ รวมทั้งองค์ประกอบของ แผนปฏิบัติการมีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน โดยใช้กระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการตามขอบเขตงาน ศึกษาและวิเคราะห์ บริบทการเปลี่ยนแปลง นโยบายและทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และระดมความคิดเห็นประโยชน์พิจารณาจัดทำเป็นรูปเล่มเอกสารแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 -2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : -
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : สัญญาจ้างที่ปรึกษา และ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 ม.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• จัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาตามโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี						• กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีไว้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด 1.16 : ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่งกรมบัญชีกลางได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้านบัญชีบริหาร เรื่องที่ 4 ความมีประสิทธิภาพ
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการภายในวันที่ 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : รอบที่ 2 ดำเนินการได้ตามเป้าหมายทั้งสองตัววัดย่อย
4. หลักฐาน : หนังสือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และเอกสารการดำเนินการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระบวนการหลักที่สำคัญ หนังสือกรมบัญชีกลางกำหนดการจัดส่งเอกสาร
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพไล ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภรัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : ระยะเวลาที่กำหนดเป็นไปตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด						• จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่งกรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด • จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระบวนการหลักที่สำคัญอย่างน้อย 2 กระบวนการ

ตัวชี้วัด 1.17 : จำนวนครั้งของการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การบันทึกข้อมูลรายการบัญชีด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ GFMIS ซึ่งจะมีการเชื่อมโยงกันของระบบงานต่างๆตั้งแต่ระบบงบประมาณ (Fund Management : FM) ระบบงานจัดซื้อจัดจ้าง (Purchasing Order : PO) ระบบงานเบิกจ่ายเงิน (Account Payable : AP) ระบบงานรับและนำส่งเงิน : RP) ระบบงานสินทรัพย์ถาวร (Fixed Assets : FA) และระบบงานบัญชีแยกประเภททั่วไป (General Ledger : GL) ซึ่งการบันทึกข้อมูลยังมีรายการที่มีความคลาดเคลื่อนอยู่ จึงต้องมีการลดข้อผิดพลาดเคลื่อนในการบันทึกข้อมูลในระบบ GFMIS
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากจำนวนครั้งในการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565
3. **เงื่อนไข :** ไม่มี
4. **หลักฐาน :** เอกสารที่ขอแก้ไขข้อผิดพลาดเคลื่อนในการบันทึกข้อมูลในระบบ GFMIS
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• จำนวนครั้งในการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS ไม่เกิน 20 ครั้ง						• จำนวนครั้งในการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบ GFMIS ไม่เกิน 30 ครั้ง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.18 : ความสำเร็จของการติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024

คำอธิบาย

- 1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การที่หน่วยงานได้ติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024 เพื่อให้ระบบการรับรองความรู้ความสามารถมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้ใช้บริการ
 - 2. พิจารณาจากการทำงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากจำนวนการเข้าตรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการตามคู่มือประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ให้แก่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง และมีการรายงานผลการดำเนินการบันทึกข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถในระบบ E – License ของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่หน่วยงานได้ไปตรวจนั้น มีการบันทึกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานที่ปรากฏในระบบ Data Center ทั้ง 15 แห่ง
รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
 - 3. เงื่อนไข :** การพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
3.1 หน่วยงานต้องออกตรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำได้ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง
3.2 บันทึกผลตามแบบรายงานการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ตร.1) ได้ถูกต้องครบถ้วน
3.3 หน่วยงานดำเนินการตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2 ได้ถูกต้องครบถ้วนจึงจะผ่านตัวชี้วัด
 - 4. หลักฐาน :** แบบรายงานการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ตร.1)
 - 5. เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพสิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
 - 6.อื่นๆ (ถ้ามี) :** -
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :** -

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ได้ไม่น้อยกว่า 7 แห่ง						ติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ได้ไม่น้อยกว่า 8 แห่ง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ตัวชี้วัด 1.19 : ร้อยละความสำเร็จของการประเมินความรู้ความสามารถได้ตามแผนปฏิบัติงาน

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถได้ตามแผนปฏิบัติงาน
 - พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากการดำเนินงานทั้งปีงบประมาณ จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน 17,000 คน โดยตรวจสอบจากระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน datacenter ระบบรายงานแผน/ผล (War room)
รอบที่ 1 : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 % (5,100 คน)
รอบที่ 2 : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 % (11,900 คน)
 - เงื่อนไข :** การพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามข้อ 2 จึงจะผ่านตัวชี้วัด
 - หลักฐาน :** ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน datacenter ระบบรายงานแผน/ผล (War room)
 - เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพสิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
 - อื่นๆ (ถ้ามี) :** -
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :** -

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 → → ปี 65 →

	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 %						กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 %

ตัวชี้วัด 1.20 : จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** หน่วยงานสามารถดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางสื่อต่างๆ โดยประเมินจากปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง โดยผลการดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจให้มุ่งเน้นการชี้แจงผลการดำเนินการที่ทำมาแล้ว โดยเฉพาะเรื่องที่อยู่ในความสนใจหรือเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตลอดจนการชี้แจง แก่ข่าว แง่ข่าวเพื่อให้ประชาชนทราบว่าหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือรัฐบาลดำเนินการเรื่องใด อย่างไร มีจุดหมายอย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ หรือประชาชนอย่างไร
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินการ โดยกำหนดให้หน่วยงานผลิตข่าวและผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ข่าวข้อมูลประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อต่างๆ ตามข้อกำหนด ดังนี้

2.1 จำนวนการผลิตสื่อ (คลิปวิดีโอ) เพื่อเผยแพร่ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเผยแพร่ทางเพจ Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 30 รายการ ในรอบการประเมิน 6 เดือน

2.2 จำนวนการผลิตข่าวและเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อในทุกช่องทาง ไม่น้อยกว่า 50 รายการ ในรอบการประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 ตามข้อ 2.1 – 2.2

รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565 ตามข้อ 2.1 – 2.2
3. **เงื่อนไข :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด / ผลการดำเนินการในรอบ 6 เดือนแรก และ 6 เดือนหลัง ไม่สามารถสะสมยอดรวมกันได้
4. **หลักฐาน :** ผลการดำเนินงานผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ทางเพจ Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผลการดำเนินการผลิตข่าวและเผยแพร่ผ่านสื่อทุกช่องทาง หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ (ถ้ามี) :**

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : -

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• รายงานผลการดำเนินการผลการดำเนินงานผลิตสื่อ / ผลิตข่าวเพื่อเผยแพร่ ตามข้อ 2.1 - 2.2						• รายงานผลการดำเนินการผลการดำเนินงานผลิตสื่อ / ผลิตข่าวเพื่อเผยแพร่ ตามข้อ 2.1 - 2.2

ตัวชี้วัด 1.21 : ความสำเร็จในการดำเนินงานภายใต้กรอบความร่วมมือสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การขับเคลื่อนงานภายใต้กรอบความร่วมมือสภาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียน (ASEAN TVET Council: ATC) เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมที่เข้มแข็งภายในภูมิภาคอาเซียน โดยสมาชิกของ ATC ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ สภาองค์การนายจ้างอาเซียน สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งอาเซียน สำนักงานเลขาธิการองค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และสภาแรงงานแห่งอนาคตของอาเซียน เป็นต้น ซึ่งในปี 2565 จะดำเนินการตามเป้าหมาย ดังนี้
1. เสนอแผนงานของสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียน เพื่อขอการรับรองจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามในหนังสือรับรองแผนงานของสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียน

3. ดำเนินการเสนอชื่อผู้ประสานงานหลักสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนคนใหม่

4. เข้าร่วมประชุมประจำปีของสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียน

5. รายงานสรุปผลการประชุมประจำปีของสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ดำเนินการตามเป้าหมายข้อ 1-3
รอบที่ 2 ดำเนินการตามเป้าหมายข้อ 4-5
3. เงื่อนไข : ไม่มี
4. หลักฐาน : เอกสารตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• มีการเสนอชื่อผู้ประสานงานหลักสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนคนใหม่						• รายงานสรุปผลการประชุมประจำปีของสภาการเทคนิคอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งอาเซียนให้ได้รับทราบ

ตัวชี้วัด 1.22 : ความสำเร็จในการดำเนินโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต – การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย

- คำอธิบาย
1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : โครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย เพื่อมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเยาวชนหญิงและผู้พิการ รวมถึงเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา โดยเป้าหมายของโครงการคือการส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะสังคม (soft skills) และทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ได้มีโอกาสในการจ้างงานมากขึ้น ซึ่งในปี 2565 หน่วยงานมีแผนดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่เยาวชนสตรีและผู้พิการในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ระยอง พระนครศรีอยุธยา และกรุงเทพมหานคร เป้าหมายทั้งหมด 540 คน โดยแบ่งการดำเนินการดังนี้

1. โครงการผ่านความเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากกรม

2. ดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา เป้าหมาย 40 คน

3. ดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดระยอง เป้าหมาย 180 คน

4. ดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป้าหมาย 160 คน

5. ดำเนินการฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป้าหมาย 160 คน

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ดำเนินการตามเป้าหมายข้อ 1-3
รอบที่ 2 ดำเนินการตามเป้าหมายข้อ 4-5

3. เงื่อนไข : ไม่มี

4. หลักฐาน : เอกสารตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพไลน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี
- เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 →

← ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• กรมเห็นชอบโครงการ และหน่วยงานสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและระยองได้						• หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมในพื้นที่ได้ครบทั้ง 4 จังหวัดตามแผน และมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเป้าหมายทั้งหมด
- 69

ตัวชี้วัด 1.23 : ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินโครงการการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อแรงงานวิถีใหม่

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : ออกแบบขั้นตอนและวิธีการติดตามผล ดำเนินการติดตามผล และวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแรงงานวิถีใหม่ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับทุนจากกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงานและจัดทำรายงานสรุปผลโครงการนำเสนอต่อกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแรงงานวิถีใหม่
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : -
4. หลักฐาน :
รอบการประเมินที่ 1 :
1) หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบขั้นตอนและวิธีการติดตามผล
2) หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งขั้นตอนและวิธีการติดตามผลให้หน่วยฝึกที่ได้รับเป้าหมายตามโครงการ และ หน่วยงานในส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง
รอบการประเมินที่ 2 :
1) หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบรายงานการติดตามผลการดำเนินโครงการ
2) หนังสือแจ้งเวียนรายงานการติดตามผลการดำเนินโครงการให้หน่วยฝึกที่ได้รับเป้าหมายตามโครงการ และ หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : -

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• กำหนดประเด็นและวิธีการติดตามผล นำเสนอกรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ						• รายงานการติดตามผลการดำเนิน โครงการ ผลการวิเคราะห์ และ ข้อเสนอแนะการปรับปรุง



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สำนักงานเลขาธิการกรม)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.24 : ความสำเร็จในการพัฒนาระบบห้องประชุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล (Video Conference)

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าระบบห้องประชุมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล (Video Conference) ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่ายและลดความเสี่ยงจากการเดินทาง อีกทั้งเป็นการให้บริการและการอำนวยความสะดวกของสำนักงานเลขาธิการกรมอย่างมีประสิทธิภาพ
 - พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากการพัฒนาระบบห้องประชุมผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
 - รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565
 - เงื่อนไข :**
 - หลักฐาน (ถ้ามี) :** เอกสารการรายงานผล หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
 - เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพไล ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
 - อื่นๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 ม.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบห้องประชุม ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล พร้อมใช้งานได้						หน่วยงานส่วนกลางสามารถใช้งานห้องประชุมกรม ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 1.25 : จำนวนเรื่องของหนังสือราชการที่ส่งผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** จำนวนเรื่องของหนังสือราชการที่ส่งผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน (ระบบ E-saraban) ที่สำนักงานเลขาธิการกรมได้ส่งไปยังหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** จำนวนหนังสือส่งผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนไม่น้อยกว่า 2,300 เรื่อง
รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 - 30 กันยายน 2565
3. **เงื่อนไข :** ไม่มี
4. **หลักฐาน :** รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• จำนวนการส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 1,000 เรื่อง						• จำนวนการส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 1,300 เรื่อง

ตัวชี้วัด 1.26 : ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การให้บริการภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการกิจการและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป โดยพิจารณายกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ เพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ดังนี้
3.1 ตรวจสอบและรวบรวมกฎหมายที่อยู่ในบังคับต้องประเมินผลสัมฤทธิ์
3.2 พิจารณาเนื้อหาของกฎหมายและจัดทำประเด็นที่จะดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องที่จะรับฟังความคิดเห็น
3.3 ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย
3.4 รวบรวมและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง
3.5 จัดทำรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. หลักฐาน : รายชื่อกฎหมายที่อยู่ในบังคับต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ แบบรับฟังความเห็นของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศหรือหนังสือแจ้งการรับฟังความเห็นของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย และรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD อื่นๆ (ถ้ามี) :
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ดำเนินการได้ตามข้อ 3.1 – 3.2						ดำเนินการได้ตามข้อ 3.3 – 3.5

ตัวชี้วัด 1.27 : ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการคดี

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : กลุ่มกฎหมายมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานกับพนักงานอัยการในการว่าต่างหรือแก้ต่างคดีแพ่งให้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ถูกฟ้องร้องอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคดีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ปิดบัญชีและมีภาระต้องติดตาม จำนวน 4.807 ราย ดังนั้น การมีระบบบริหารจัดการคดีที่สามารถรายงานผลได้ และมีข้อมูลลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 อยู่ในระบบเดียวกันจะช่วยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับคดีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างทันท่วงที
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เจือนไข : ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ดังนี้
3.1 กลุ่มกฎหมายร่วมกับศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารปรับปรุงแก้ไขบริหารระบบบริหารจัดการคดี นวัตกรรมของกลุ่มกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3.2 มีการเพิ่มผู้ใช้งานระบบและรหัสผ่านสำหรับทุกหน่วยงานที่มีคดีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบ
3.3 กรมมีหนังสือแจ้งเวียนผู้ใช้งานและรหัสผ่าน พร้อมแจ้งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการลงข้อมูลลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
3.4 กลุ่มกฎหมายรายงานผลการดำเนินการให้อธิบดีทราบ
4. หลักฐาน : 4.1 ระบบบริหารจัดการคดีที่สมบูรณ์สามารถรายงานผลได้
4.2 รายชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่านของจังหวัดที่มีคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
4.3 หนังสือกรมแจ้งเวียนให้จังหวัดที่มีคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการลงข้อมูลในระบบบริหารจัดการคดี
4.4 หนังสือรายงานผลการดำเนินการให้อธิบดีทราบ
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• ดำเนินการได้ตามข้อ 3.1 – 3.2						• ดำเนินการได้ตามข้อ 3.3 – 3.4

ตัวชี้วัด 1.28 : ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : ความสำเร็จของการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พร้อมข้อเสนอแนะ นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ และพัฒนารูปแบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเผยแพร่ส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องทราบ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
1) มีการกำหนดระบบหรือเกณฑ์การรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบประจำปีของหน่วยงานตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน
2) มีการจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีสาระสำคัญครบถ้วน ได้แก่
2.1) ผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบประจำปี และ
2.2) ประเด็นความเสี่ยงและการควบคุมที่มีนัยสำคัญ และ/หรือ
2.3) ข้อตรวจพบที่สำคัญ/โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด/การทุจริต/ความเสียหาย และ/หรือ
2.4) ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด
4. หลักฐาน : รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พร้อมข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวณัฏฐาภรณ์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : มีการพัฒนารูปแบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเผยแพร่ส่วนที่เป็นสาระสำคัญให้หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องทราบ

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 →

← ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2565						จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ครั้ง 1. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2565 2. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานไตรมาส 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ.2565



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (กลุ่มตรวจสอบภายใน)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.29 : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ (หน่วยรับตรวจ) ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน

คำอธิบาย

- 1. ความความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยรับตรวจมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
 - 2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย : การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและรายงานผลการประเมินความพึงพอใจของหน่วยรับตรวจ
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565
 - 3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : การจัดทำแบบฟอร์มการสำรวจความพึงพอใจให้จัดทำในรูปแบบออนไลน์ หรือ google form
 - 4. หลักฐาน : รายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
 - 5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพไล ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
 - 6. อื่นๆ (ถ้ามี) : ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ (หน่วยรับตรวจ) = $\frac{\text{ผลรวมของคะแนนระดับความพึงพอใจ} \times 100}{\text{คะแนนเต็มรวมของระดับความพึงพอใจ}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						ผลการประเมินความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80						ผลการประเมินความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ตัวชี้วัด 1.30 : การติดตามการรายงานคู่มือสำหรับประชาชนในระบบ Datacenter

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** การกำกับ และติดตามการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครบถ้วนทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** พิจารณาจากการดำเนินการติดตามการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามขั้นตอนที่กำหนด คือ 1. จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อรวบรวมติดต่อผู้รายงานคู่มือสำหรับประชาชนทุกจังหวัด 2. จัดทำระบบการแจ้งเตือนการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565
3. **เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด**
- ดำเนินการติดตามการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ร้อยละ 100
- หลักฐาน : 1. หนังสือสรุปเสนออธิบดีในการติดตามการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. รายงานระบบที่ปรากฏในเชิงประจักษ์
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของหน่วยงานที่รายงานคู่มือสำหรับประชาชน

=

จำนวนหน่วยงานที่รายงานคู่มือสำหรับประชาชน

จำนวนหน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน

X 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• ร้อยละ 100 ของการติดตามความสำเร็จของการรายงานคู่มือสำหรับประชาชนของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน รายงานครบทุกหน่วยงาน						• ร้อยละ 100 ของการติดตามความสำเร็จของการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน ของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบการรายงานคู่มือสำหรับประชาชน รายงานครบทุกหน่วยงาน



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 1.31 : ความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

- 1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) จะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2565 ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงได้จัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นกำหนดแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานและการจัดทำงานงบประมาณทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่อไป
- 2. พิจารณาจากการดำเนินงาน :**
 - รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยดำเนินการ
 - (1) จัดทำโครงการและแผนงานของการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมฯ และขอความเห็นชอบ
 - (2) จัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) จ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมฯ
 - (3) คัดเลือกที่ปรึกษาและทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
 - รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2565 โดยดำเนินการ
 - (1) บริหารโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน TOR
 - (2) การส่งมอบงานของที่ปรึกษาฯ และตรวจรับงานฯ ของคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษาฯ ตามที่กำหนดไว้ใน TOR
 - (3) ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
 - (4) แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ให้หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาครับทราบ
- 3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ไม่มี**
- 4. หลักฐาน :** 4.1 หนังสือและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
 4.2 แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
- 5. เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพไล ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- 6. อื่น ๆ (ถ้ามี) : -**

เป้าหมายตามรอบประเมิน												
ปี 64						ปี 65						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 ม.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						สัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)						แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ตัวชี้วัด 1.32 : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : มีการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงานด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ และจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 ให้จัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย
1) แบบ ปค.1 หรือหนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน
2) แบบ ปค.4 หรือรายงานการประเมินผลองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
3) แบบ ปค.5 หรือรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
4) แบบ ปค.6 หรือรายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน
รอบที่ 2 ไม่มี
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด
รอบการประเมินที่ 1 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รอบการประเมินที่ 2 ไม่มี
4. หลักฐาน : รอบการประเมินที่ 1 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 1) แบบ ปค. 1 2) แบบ ปค. 4 3) แบบ ปค. 5 และ 4) แบบ ปค.6
รอบการประเมินที่ 2 ไม่มี
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ และนางสาวนภรัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่น ๆ : 1) รอบการประเมินที่ 1 การจัดทำรายงานการประเมินการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำในรูปแบบไฟล์ PDF รายงานในระบบ e-SAR ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2) รอบการประเมินที่ 2 ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน						• ไม่มี

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สู่รัฐบาลดิจิทัล

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น เกิดการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น การมีส่วนร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่างๆ ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือการ coaching ตลอดจนวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

3.1 ผู้อำนวยหน่วยงานทุกหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบการรายงานผลตามตัวชี้วัด โดยแจ้งที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของ Google เท่านั้น ผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 8 ธันวาคม 2564

3.2 บุคลากรประเมินทักษะทางด้านดิจิทัลด้วยตนเอง และรายงานผลการประเมินพร้อมจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.05 พร้อมแนบประกาศนียบัตรการผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลผ่านเว็บไซต์ <https://tdga.dga.or.th/> ทั้งนี้ กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล หมวดที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และหมวดที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

3.3 การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ของหน่วยงานและแบบสรุปรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

3.4 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งนี้ บุคลากรที่บรรจุหรือรับโอน หลังวันที่ 1 มีนาคม 2565 ให้ดำเนินการตามข้อ 3.2 และรายงานผลในรอบที่ 2

3.5 ผู้อำนวยหน่วยงาน เป็นผู้ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.06
4. หลักฐาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนารายละเอียดปรากฏตาม แบบ บค.05 และแบบ บค. 06
5. เจ้าภาพผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร 0 22643 4984 : นางศิริพร ลองพิชัย, นายจิรวิทย์ แก้วทองงค์, นายเทพพิทักษ์ แก้วคำวน, นางสาวฉันทิตา คำชัย
- 6.อื่นๆ : 1. ในกรณีบุคลากรย้าย/ช่วยราชการ ก่อนได้รับการประเมินผลการพัฒนา ขอให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินผลตาม แบบ บค.06
2. วิธีการกรอกแบบ บค. 04-06 สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://home.dsd.go.th/hr>
- สูตรการคำนวณ : ร้อยละการพัฒนาบุคลากร = $\frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}} \times 100$

เป้าหมายตามรอบประเมิน													
ปี 64						ปี 65							
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)	
เป้าหมาย ปี 65 80						- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลและรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100						- การประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลและรายหน่วยงาน - การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100 - การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management) ตามแบบสรุปรายงานผลการดำเนินการ	

ตัวชี้วัด 2.2 : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation base) ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ 2) นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงการบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจัดทะเบียนออนไลน์ เป็นต้น 3) นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร/หน่วยงาน (Administrative Organization Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA 4.0 เป็นต้น
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : พิจารณาจากการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวนไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม ตามขั้นตอนที่กำหนด คือ 1) ดำเนินการโดยใช้กระบวนการ Design Thinking 2) ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype) 3) ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม 4) รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด
- รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565
- รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2565
3. เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
- 1) เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซ้ำกับนวัตกรรมที่เคยนำเสนอในตัวชี้วัดครั้งที่ผ่านมา
- 2) ดำเนินการตามที่กำหนด ตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ 2.
- 3) รายงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม ตามแบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด โดยรายงานต้องมีความครบถ้วน ชัดเจน นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน - หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ การขยายผลไปยังหน่วยงานหรือพื้นที่อื่น เป็นต้น
4. หลักฐาน : แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร<http://www.dsd.go.th/msdu>
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพสิน ยินดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : ไม่มี
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) : ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ						• ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า 1 นวัตกรรม

81

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : การดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่ยึดของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) โดยคะแนนการประเมิน PMQA 4.0 ในทุกหมวดได้คะแนนสูงกว่า ปี พ.ศ. 2564
2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามเงื่อนไข
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2565 โดยมีการรายงานผลดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 ในปีต่อไป
3. เงื่อนไข (ถ้ามี) : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
- เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมต้องเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการ ขึ้นไปอย่างน้อย 1 คน ในทุกกิจกรรม
4. หลักฐาน (ถ้ามี) : 1) รอบที่ 1 พิจารณาจากหลักฐานการลงลายมือในการเข้าร่วมกิจกรรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
2) รอบที่ 2 การรายงานผลตามแบบฟอร์ม
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/ และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. อื่นๆ (ถ้ามี) : แผนดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร <http://www.dsd.go.th/msdu> หัวข้อเอกสารดาวน์โหลด ประเภทเอกสาร งานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) คะแนนการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ 4.0
- สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) :

ร้อยละของการดำเนินการกิจกรรม/
โครงการ ตามแผนการ
ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบ
ราชการ 4.0

=

จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สามารถดำเนินการได้ x 100

จำนวนกิจกรรม/โครงการ ของแต่ละหน่วยงานตามแผนการขับเคลื่อน
การปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 →

← ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประเมินองค์การสู่ราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565						• การรายงานผลดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ 4.0 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

82



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด 2.4 : จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา / ปรับปรุงการบริหารจัดการตามภารกิจหน่วยงาน
ของกรมให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของกรมกับศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จะพัฒนา / ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามภารกิจของหน่วยงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ปรับเปลี่ยนการดำเนินการที่ยังอยู่ในรูปแบบของเอกสารให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล หรือพัฒนาระบบที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน 2 ระบบ ได้แก่ 1) สถาบันพัฒนานาقلการดิจิทัล : ระบบการฝึกทักษะออนไลน์ 2) กลุ่มกฎหมาย : การบริหารจัดการคดี
- พิจารณาจากการดำเนินงาน :** รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยปรับปรุงระบบการฝึกทักษะออนไลน์ (วีดิทัศน์การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต) ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้น ออกแบบรูปแบบและหน้าจอบริบทให้สวยงามและเข้าถึงได้รวดเร็วขึ้น
 รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2565 โดยพัฒนาและปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคบันทึกและบริหารจัดการติดตามคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้กลุ่มกฎหมายสามารถบริหารจัดการและติดตามคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้เป็นปัจจุบัน (Real Time) และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถออกรายงานการติดตามคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้
- เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ไม่มี
- หลักฐาน :** 4.1 ระบบการฝึกทักษะออนไลน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายงานการประชุมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
 4.2 ระบบการบริหารจัดการคดี และหนังสือเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพสิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
- อื่น ๆ (ถ้ามี) :** -

เป้าหมายตามรอบประเมิน

ปี 64						ปี 65					
ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65											
					ผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการฝึกทักษะออนไลน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน						ผลการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการคดี

ตัวชี้วัด 2.5 : ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** บุคลากรฝึกของกรม หมายถึง ครูฝึก พนักงานราชการ และ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สายงานสอน) ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อยกระดับความสามารถในสายงานเดิม หรือ สอนข้ามสายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการขยายผลการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพ (เป้าหมายการฝึกอบรม 40 คน)
2. **พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตามเป้าหมาย :**

รอบที่ 1 : ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยดำเนินการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย

รอบที่ 2 : ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565 โดยดำเนินการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ของเป้าหมาย
3. **เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่านตัวชี้วัด**

รอบที่ 2 ดำเนินการได้ตามเป้าหมายทั้งสองตัววัดย่อย
4. **หลักฐาน :** รายงานสรุปผลการฝึกอบรม ภาพถ่ายการฝึกอบรม และเอกสารการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์
5. **เจ้าภาพ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร **ผู้รับผิดชอบ :** นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ/นางสาวทิพย์ไพไล ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ/และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน **โทรศัพท์ :** 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD
6. **อื่นๆ (ถ้ามี)**

ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย

จำนวนบุคลากรฝึกที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ

เป้าหมาย (40 คน)

X 100

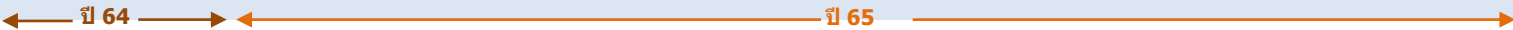
ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในปี 2565

จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการขยายผล

จำนวนบุคลากรฝึกที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ

X 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50						• ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 • ร้อยละของบุคลากรฝึกที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

ตัวชี้วัด 2.6 : ความสำเร็จของการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

- คำอธิบาย
1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : ศึกษาข้อมูลกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล เชื่อมโยงแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลกับกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล และจัดทำร่างแนวทางการพัฒนากำลังคน เพื่อใช้ในการวางแผนเป้าหมายการพัฒนากำลังคน และ ใช้ประโยชน์ในการจัดทำแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล 2566 - 2570

2. พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย : การร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565

3. เงื่อนไข : -

4. หลักฐาน :
รอบการประเมินที่ 1 :
หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบการเชื่อมโยงแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลกับกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล
รอบการประเมินที่ 2 :
หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายจตุรภัทร เงินมูล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ / นางสาวทิพย์ไพลิน ยืนดี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ / และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613 หรือสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ Line : KPI DSD

6. อื่นๆ (ถ้ามี) : -

เป้าหมายตามรอบประเมิน

← ปี 64 →

← ปี 65 →

	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 65						• เชื่อมโยงแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลกับกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล และนำเสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ						• ร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

ภาคผนวก

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวมทั้งสิ้น	DSD Wellness	AHRDA	สพน. เชียงแสน	ศป.	สพท.	รวม 1	สพท. 1 สมุทรปราการ	สนพ. ฉะเชิงเทรา
รวมทั้งสิ้น	คน	4,114,174	840	700	400	250	40	471,930	390,760	81,170
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	114,174	840	700	400	250	40	3,930	2,760	1,170
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	4,000,000	0	0	0	0	0	468,000	388,000	80,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง										
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้										
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	800								
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		800								
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า										
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ ศป.)		2,600						40	20	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต								0		
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		5,500	0	700	0	0	0	360	200	160
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	5,500		700				360	200	160
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	5,500		700				360	200	160
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0						0		
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	4,624	300	0	0	0	0	80	80	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	4,624	300					80	80	
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0						0		
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	2,560	0	0	400	0	0	60	60	0
- พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์	คน	2,560			400			60	60	
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	250				250		0		
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม								0		
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	7,980						280	210	70
	แห่ง	114						4	3	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ ศป.)	คน	1,700	20					40	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ										
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	680					40	0		
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	7,200						0		
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	7,200						0		
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	8ชุด/4ห้อง						0		
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์								0		
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	4,017,210	0	0	0	0	0	468,790	388,510	80,280
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมอ.)	แห่ง	77						0		
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง	77								
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาศูนย์บริการ 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	4						0		
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	4,000,000	0	0	0	0	0	468,000	388,000	80,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	4,000,000						468,000	388,000	80,000
	แห่ง	3,797						0		
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	76						0		
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	210						0		

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวมทั้งสิ้น	DSD Wellness	AHRDA	สพท. เชียงใหม่	ศป.	สพท.	รวม 1	สพท. 1 สมุทรปราการ	สพท. ฉะเชิงเทรา
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	17,000						790	510	280
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	17,000						790	510	280
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	2						0		
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ	1						0		
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต								0		
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	10,500	140	0	0	0	0	220	100	120
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	3,000	40					40	40	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	7,500	100					180	60	120
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ.)	คน	26,250	140	0	0	0	0	820	600	220
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	3,250						140	100	40
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	23,000	140					680	500	180
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	77						0		
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	10,620	100	0	0	0	0	320	200	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	7,000	60					220	140	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	1,520						40	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	2,100	40					60	40	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	1,140	0	0	0	0	0	480	480	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	500						120	120	
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	600						320	320	
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	40						40	40	
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	12						12	12	
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	6,360	60	0	0	0	0	180	120	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	6,360	60					180	120	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย										
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	8,200	80					260	160	100
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	8,200	80					260	160	100

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 2	สพร.2 สุพรรณบุรี	สนพ. ชัยนาท	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. อุทัยธานี	รวม 3	สพร.3 ชลบุรี	MARA	สนพ. ปราจีนบุรี	สนพ. สระแก้ว
รวมทั้งสิ้น	คน	16,435	6,980	3,280	3,800	2,375	372,050	310,590	840	56,970	3,650
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	4,435	1,980	780	800	875	6,250	2,590	840	1,170	1,650
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	12,000	5,000	2,500	3,000	1,500	365,800	308,000	0	55,800	2,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง											
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้											
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน						0				
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้							0				
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า							0				
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		180	20	40	20	100	80	20		40	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0					0				
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		240	240	0	0	0	1,100	400	700	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	240	240	0	0	0	1,100	400	700	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	240	240				1,100	400	700		
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0					0				
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	140	0	40	60	40	180	120	0	60	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	140		40	60	40	180	120		60	
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0					0				
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	160	80	40	0	40	40	0	0	40	0
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	160	80	40		40	40			40	
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0					0				
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0					0				
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	420	210	70	70	70	350	210		70	70
	แห่ง	6	3	1	1	1	5	3		1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	80	20	20	20	20	60	20		20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ											
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0					0				
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0					720	0	0	0	720
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0					720				720
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0						8 ชุด/4 ห้อง			
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0					0				
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	12,395	5,210	2,550	3,070	1,565	367,200	308,700	0	56,140	2,360
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0					0				
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง										
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0					0				
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	12,000	5,000	2,500	3,000	1,500	365,800	308,000	0	55,800	2,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	12,000	5,000	2,500	3,000	1,500	365,800	308,000		55,800	2,000
	แห่ง	72	28	22	22		167			152	15
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0					0				
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0					0				

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 2	สพร.2 สุพรรณบุรี	สนพ. ชัยนาท	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. อุทัยธานี	รวม 3	สพร.3 ชลบุรี	MARA	สนพ. ปราจีนบุรี	สนพ. สระแก้ว
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	395	210	50	70	65	1,400	700		340	360
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	395	210	50	70	65	1,400	700		340	360
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0					0				
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ	0					0				
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		0					0				
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	460	80	140	140	100	220	80	0	120	20
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	80	40	20	20		40			20	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	380	40	120	120	100	180	80		100	
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,080	600	120	180	180	1,080	560	140	200	180
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	160	100	20	20	20	120	60		40	20
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	920	500	100	160	160	960	500	140	160	160
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0					0				
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	540	200	120	100	120	440	200	0	120	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	360	140	80	60	80	300	140		80	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	80	20	20	20	20	60	20		20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	100	40	20	20	20	80	40		20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	40	40	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	20	20				0				
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	20	20				0				
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0					0				
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0					0				
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	300	120	60	60	60	240	120	0	60	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	300	120	60	60	60	240	120		60	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย											
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	400	160	80	80	80	340	160		100	80
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	400	160	80	80	80	340	160	0	100	80

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 4	สพร.4 ราชบุรี	สนพ. กาญจนบุรี	สนพ. เพชรบุรี	สนพ. ประจวบ คีรีขันธ์	รวม 5	สพร.5 นครราชสีมา	สนพ. บุรีรัมย์	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. สุรินทร์
รวมทั้งสิ้น	คน	54,700	22,230	13,590	7,950	10,930	119,790	101,880	7,610	6,130	4,170
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	5,700	2,230	1,590	950	930	5,790	2,380	1,110	1,130	1,170
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	49,000	20,000	12,000	7,000	10,000	114,000	99,500	6,500	5,000	3,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง											
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้											
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน										
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้											
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0					0				
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		200	140	20	20	20	100	20	40	20	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0					0				
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		200	200	0	0	0	240	240	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	200	200	0	0	0	240	240	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	200				240	240			
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0					0				
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	200	40	0	80	80	260	60	60	80	60
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	40		80	80	260	60	60	80	60
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0					0				
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	100	100	0	0	0	220	100	40	40	40
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	100	100				220	100	40	40	40
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0					0				
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0					0				
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	420	210	70	70	70	420	210	70	70	70
	แห่ง	6	3	1	1	1	6	3	1	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	80	20	20	20	20	100	20	40	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ											
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0					0				
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	720	0	720	0	0	0				
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	720		720			0				
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0					0				
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0					0				
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	49,710	20,310	12,160	7,140	10,100	114,730	99,810	6,600	5,100	3,220
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0					0				
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง										
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0					0				
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	49,000	20,000	12,000	7,000	10,000	114,000	99,500	6,500	5,000	3,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	49,000	20,000	12,000	7,000	10,000	114,000	99,500	6,500	5,000	3,000
	แห่ง	260	114	80	66		22			22	
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0					0				
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0					0				

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 4	สพร.4 ราชบุรี	สนพ. กาญจนบุรี	สนพ. เพชรบุรี	สนพ. ประจวบ คีรีขันธ์	รวม 5	สพร.5 นครราชสีมา	สนพ. บุรีรัมย์	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. สุรินทร์
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	710	310	160	140	100	730	310	100	100	220
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	710	310	160	140	100	730	310	100	100	220
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0					0				
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ	0					0				
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		0					0				
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	480	140	40	140	160	720	180	180	200	160
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	160	60	40	20	40	320	100	100	60	60
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	320	80		120	120	400	80	80	140	100
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,220	540	300	200	180	1,600	600	320	340	340
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	220	100	60	40	20	200	100	20	40	40
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	1,000	440	240	160	160	1,400	500	300	300	300
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0	0				0				
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	560	200	120	120	120	520	220	100	100	100
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	380	140	80	80	80	320	140	60	60	60
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	80	20	20	20	20	80	20	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	100	40	20	20	20	120	60	20	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	70	70	0	0	0	120	120	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	70	70				60	60			
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	0					60	60			
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0					0				
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0					0				
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	300	100	60	60	80	340	140	60	80	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	300	100	60	60	80	340	140	60	80	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย											
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	440	160	80	100	100	420	160	100	80	80
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	440	160	80	100	100	420	160	100	80	80

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 6	สพร. 6 ขอนแก่น	AMA	สนพ. กภาพ สินธ์	สนพ. มหาสารคาม	สนพ. หนองบัวลำภู	สนพ. มุกดาหาร
รวมทั้งสิ้น	คน	40,630	30,320	400	2,570	2,680	2,220	2,440
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	7,280	2,320	400	1,070	1,080	870	1,540
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	33,350	28,000	0	1,500	1,600	1,350	900
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง								
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้								
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						
กิจกรรม ผูกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0						
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0						
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		100	20		20	20	20	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0						
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		600	200	400	0	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	600	200	400	0	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	600	200	400				
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0						
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	160	80	0	40	40	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	160	80		40	40		
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0						
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	180	100	0	40	40	0	0
- พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์	คน	180	100		40	40		
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0						
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	490	210		70	70	70	70
	แห่ง	7	3		1	1	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการกิจการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	120	40		20	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ								
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0						
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	720						720
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	720						720
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0						
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0						
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	34,080	28,310	0	1,640	1,770	1,410	950
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0						
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง							
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาศูนย์บริการ 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0						
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	33,350	28,000	0	1,500	1,600	1,350	900
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	33,350	28,000		1,500	1,600	1,350	900
	แห่ง	188	128		19	15	8	18
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0						
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0						

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 6	สพร. 6 ขอนแก่น	AMA	สนพ. ภาพ สินธ์	สนพ. ภาพ มหาสารคาม	สนพ. ภาพ หนองบัวลำภู	สนพ. ภาพ มุกดาหาร
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	730	310		140	170	60	50
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	730	310		140	170	60	50
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0						
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ							
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต								
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	680	160		140	140	200	40
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	240	120		20	20	40	40
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	440	40		120	120	160	
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ.)	คน	1,780	560		320	320	260	320
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	140	60		20	20	20	20
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	1,640	500		300	300	240	300
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการค้าเน้นการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0						
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	660	220		100	120	100	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	420	140		60	80	60	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	100	20		20	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	140	60		20	20	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	120	120	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	60	60					
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	60	60					
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0						
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0						
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	420	140		80	60	60	80
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	420	140		80	60	60	80
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย								
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	520	160		100	80	80	100
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	520	160	0	100	80	80	100

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 7	สพร.7 อุบลราชธานี	สนพ. ศรีสะเกษ	สนพ. ยโสธร	สนพ. อำนาจเจริญ	สนพ. ร้อยเอ็ด	รวม 8	สพร.8 นครสวรรค์	สนพ. ตาก	สนพ. พิจิตร	สนพ. กำแพงเพชร
รวมทั้งสิ้น	คน	23,568	10,180	2,628	2,010	1,560	7,190	23,900	10,780	4,500	2,370	6,250
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	6,768	2,580	1,128	910	960	1,190	5,800	2,080	1,500	970	1,250
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	16,800	7,600	1,500	1,100	600	6,000	18,100	8,700	3,000	1,400	5,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง												
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้												
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						0				
กิจกรรม ผักอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0						0				
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0						0				
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		260	140	60	20	20	20	120	20	20	40	40
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0						0				
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		200	200	0	0	0	0	200	200	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	200	200	0	0	0	0	200	200	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	200					200	200			
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0						0				
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	340	80	80	60	60	60	180	60	0	60	60
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	340	80	80	60	60	60	180	60		60	60
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0						0				
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	100	60	40	0	0	0	280	200	0	40	40
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	100	60	40				280	200		40	40
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						0				
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0						0				
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	490	210	70	70	70	70	420	210	70	70	70
	แห่ง	7	3	1	1	1	1	6	3	1	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	140	60	20	20	20	20	80	20	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ												
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0						0				
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0						720	0	720	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0						720		720		
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0						0				
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0						0				
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	17,838	7,990	1,758	1,180	690	6,220	18,860	8,930	3,150	1,500	5,280
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0						0				
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง											
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0						0				
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	16,800	7,600	1,500	1,100	600	6,000	18,100	8,700	3,000	1,400	5,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ, ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	16,800	7,600	1,500	1,100	600	6,000	18,100	8,700	3,000	1,400	5,000
	แห่ง	104	55	22	5	2	20	103	60	30	13	
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0						0				
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0						0				

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 7	สพร.7 อุบลราชธานี	สนพ. ศรีสะเกษ	สนพ. ยโสธร	สนพ. อำนาจเจริญ	สนพ. ร้อยเอ็ด	รวม 8	สพร.8 นครสวรรค์	สนพ. ตาก	สนพ. พิจิตร	สนพ. กำแพงเพชร
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	1,038	390	258	80	90	220	760	230	150	100	280
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	1,038	390	258	80	90	220	760	230	150	100	280
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0						0				
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ											
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต												
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	920	260	140	180	180	160	340	80	20	120	120
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	380	160	60	60	40	60	120	40	20	40	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	540	100	80	120	140	100	220	40		80	100
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,680	600	220	220	280	360	1,400	560	240	260	340
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	200	100	20	20	40	20	180	80	20	40	40
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	1,480	500	200	200	240	340	1,220	480	220	220	300
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการค้าเนิการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0						0				
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	640	220	100	100	100	120	520	200	100	100	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	400	140	60	60	60	80	340	140	60	60	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	100	20	20	20	20	20	80	20	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	140	60	20	20	20	20	100	40	20	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	80	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	40	40					0				
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	40	40									
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0						0				
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0						0				
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	360	120	60	60	60	60	340	140	60	80	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	360	120	60	60	60	60	340	140	60	80	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย												
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	520	160	80	100	80	100	440	160	100	80	100
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	520	160	80	100	80	100	440	160	100	80	100

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 9	สพร. 9 พิษณุโลก	สนพ. เพชรบูรณ์	สนพ. อุดรดิตถ์	สนพ. สุโขทัย	สนพ. เลย	รวม 10	สพร. 10 ลำปาง	สนพ. ลำพูน	สนพ. แพร่
รวมทั้งสิ้น	คน	18,982	6,935	4,662	3,340	1,815	2,230	39,420	8,950	28,630	1,840
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	6,682	2,135	1,062	1,340	1,115	1,030	4,220	1,950	1,330	940
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	12,300	4,800	3,600	2,000	700	1,200	35,200	7,000	27,300	900
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง											
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้											
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						0			
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0						0			
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0						0			
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		120	20	20	40	20	20	60	20	20	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0						0			
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		200	200	0	0	0	0	200	200	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	200	200	0	0	0	0	200	200	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	200					200	200		
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0						0			
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	280	60	60	40	60	60	180	80	60	40
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	280	60	60	40	60	60	180	80	60	40
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0						0			
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	220	60	40	40	40	40	180	100	40	40
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	220	60	40	40	40	40	180	100	40	40
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						0			
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0						0			
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	490	210	70	70	70	70	350	210	70	70
	แห่ง	7	3	1	1	1	1	5	3	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการกิจกรรมใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	100	20	20	20	20	20	60	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ											
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0						0			
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0						0			
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0						0			
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0						0			
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0						0			
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	13,252	5,025	3,712	2,350	865	1,300	35,850	7,220	27,580	1,050
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมอ.)	แห่ง	0						0			
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการอาชีพ	แห่ง										
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0						0			
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	12,300	4,800	3,600	2,000	700	1,200	35,200	7,000	27,300	900
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	12,300	4,800	3,600	2,000	700	1,200	35,200	7,000	27,300	900
	แห่ง	97	42	21	10	14	10	153	73	80	
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการทำงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0						0			
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0						0			

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 9	สพร. 9 พิษณุโลก	สนพ. เพชรบูรณ์	สนพ. อุดรดิตถ์	สนพ. สุโขทัย	สนพ. เลย	รวม 10	สพร. 10 ลำปาง	สนพ. ลำพูน	สนพ. แพร่
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	952	225	112	350	165	100	650	220	280	150
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	952	225	112	350	165	100	650	220	280	150
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0						0			
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ										
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต											
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	740	200	140	140	120	140	380	120	160	100
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	140	60	20	20	20	20	120	40	60	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	600	140	120	120	100	120	260	80	100	80
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ.)	คน	1,940	540	360	360	360	320	1,180	500	440	240
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	180	60	20	20	20	60	160	80	40	40
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	1,760	480	340	340	340	260	1,020	420	400	200
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการค้าเน้นการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0						0			
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	640	200	100	120	100	120	420	200	100	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	420	140	60	80	60	80	280	140	60	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	100	20	20	20	20	20	60	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	120	40	20	20	20	20	80	40	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	60	60					0			
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	40	40								
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0						0			
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0						0			
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	400	140	60	60	80	60	240	120	60	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	400	140	60	60	80	60	240	120	60	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย											
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	500	160	80	100	80	80	320	160	80	80
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	500	160	80	100	80	80	320	160	80	80

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 11	สพร. 11 สุราษฎร์ธานี	สนพ. ชุมพร	สนพ. ระนอง	รวม 12	สพร. 12 สงขลา	สนพ.สตูล	สพร. 13 กรุงเทพ
รวมทั้งสิ้น	คน	22,270	16,670	4,010	1,590	55,090	53,060	2,030	1,808,080
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	3,970	2,070	1,010	890	3,990	3,060	930	1,650
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	18,300	14,600	3,000	700	51,100	50,000	1,100	1,806,430
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง									
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้									
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0	0	0	0	120	120	0	
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0				120	120		
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า									
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		80	40	20	20	240	140	100	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต									
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		200	200	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	200	200	0	0	0		0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	200			0			
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว									
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0	0	0	0	60	0	60	60
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0				60		60	60
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์									
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	60	0	20	40	40	0	40	0
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	60		20	40	40		40	
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน								
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม									
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	350	210	70	70	280	210	70	140
	แห่ง	5	3	1	1	4	3	1	2
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	60	20	20	20	80	20	60	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ									
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	440	200	120	120				
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0	0	0	0	840	840	0	
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0				840	840		
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง								
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0							
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	18,760	14,840	3,160	760	51,620	50,460	1,160	1,806,780
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0							
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง								
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ								
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	18,300	14,600	3,000	700	51,100	50,000	1,100	1,806,430
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	18,300	14,600	3,000	700	51,100	50,000	1,100	1,806,430
	แห่ง	164	132	32		1		1	
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง					0			
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0				0			

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 11	สพร. 11 สุราษฎร์ธานี	สนพ. ชุมพร	สนพ. ระนอง	รวม 12	สพร. 12 สงขลา	สนพ.สตูล	สพร. 13 กรุงเทพ
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	460	240	160	60	520	460	60	350
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	460	240	160	60	520	460	60	350
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0				0			0
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ								
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต									
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	380	140	140	100	280	120	160	320
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	100	40	40	20	180	120	60	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	280	100	100	80	100		100	300
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	920	540	200	180	660	560	100	340
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	100	40	40	20	80	60	20	100
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	820	500	160	160	580	500	80	240
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการค้าเน้นการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง					0			
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	420	200	100	120	320	200	120	160
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	280	140	60	80	220	140	80	120
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	60	20	20	20	40	20	20	
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	80	40	20	20	60	40	20	40
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	0	0	0	0	130	130	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0				70	70		
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน					60	60		
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0				0			
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0				0			
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	260	120	80	60	160	100	60	120
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	260	120	80	60	160	100	60	120
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย									
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	340	160	80	100	260	160	100	120
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	340	160	80	100	260	160	100	120

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 14	สพร. 14 ปทุมธานี	สนพ. นนทบุรี	สนพ. นครนายก	รวม 15	สพร. 15 อยุธยา	สนพ. อ่างทอง	สนพ. ลพบุรี	สนพ. สระบุรี
รวมทั้งสิ้น	คน	285,005	170,410	111,480	3,115	244,650	179,060	2,630	17,890	45,070
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	4,355	1,910	1,480	965	5,850	2,560	830	1,390	1,070
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	280,650	168,500	110,000	2,150	238,800	176,500	1,800	16,500	44,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง										
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้										
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน					0				
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้						0				
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า						0				
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		60	20	20	20	80	20	20	20	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต						0				
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		220	220	0	0	240	240	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	220	220	0	0	240	240	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	220	220			240	240			
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว						0				
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	180	60	60	60	220	60	60	40	60
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	180	60	60	60	220	60	60	40	60
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์						0				
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0	0	0	0	200	140	0	0	60
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน					200	140			60
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0				0				
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม						0				
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	280	140	70	70	350	140	70	70	70
	แห่ง	4	2	1	1	5	2	1	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	60	20	20	20	80	20	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ										
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน					0				
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0	0	0	0	0				
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน					0				
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง					0				
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์						0				
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	281,705	168,850	110,610	2,245	240,480	177,400	1,900	17,000	44,180
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง					0				
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง									
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ					0				
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	280,650	168,500	110,000	2,150	238,800	176,500	1,800	16,500	44,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	280,650	168,500	110,000	2,150	238,800	176,500	1,800	16,500	44,000
	แห่ง	875	605	250	20	557	320	12	45	180
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง					0				
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน					0				

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 14	สพร. 14 ปทุมธานี	สนพ. นนทบุรี	สนพ. นครนายก	รวม 15	สพร. 15 อยุธยา	สนพ. อ่างทอง	สนพ. ลพบุรี	สนพ. สระบุรี
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	1,055	350	610	95	1,680	900	100	500	180
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	1,055	350	610	95	1,680	900	100	500	180
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0				0				
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ									
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต										
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	400	120	120	160	500	100	120	160	120
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	100	20	40	40	80	20	20	20	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	300	100	80	120	420	80	100	140	100
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,140	540	320	280	1,240	500	180	320	240
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	140	60	40	40	200	100	20	40	40
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	1,000	480	280	240	1,040	400	160	280	200
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0				0				
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	400	180	100	120	540	180	120	120	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	260	120	60	80	360	120	80	80	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	60	20	20	20	80	20	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	80	40	20	20	100	40	20	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0				0				
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน									
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0				0				
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0				0				
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	280	140	80	60	340	140	60	60	80
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	280	140	80	60	340	140	60	60	80
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย										
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	280	120	80	80	380	120	80	80	100
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	280	120	80	80	380	120	80	80	100

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 16	สพร.16 นครปฐม	สนพ. สมุทรสาคร	สนพ.. สมุทรสงคราม	รวม 17	สพร. 17 ระยอง	สนพ. จันทบุรี	สนพ. ตราด
รวมทั้งสิ้น	คน	142,510	36,770	101,220	4,520	241,140	230,990	6,710	3,440
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	4,010	1,770	1,220	1,020	4,640	1,990	1,210	1,440
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	138,500	35,000	100,000	3,500	236,500	229,000	5,500	2,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง									
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้									
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0				0			
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้						0			
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า						0			
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		60	20	20	20	100	20	60	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต						0			
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		200	200	0	0	200	200	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	200	200	0	0	200	200	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	200			200	200		
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว						0			
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	180	60	60	60	60	0	60	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	180	60	60	60	60		60	
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์						0			
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	100	100	0	0	0	0	0	0
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	100	100			0			
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน					0			
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม						0			
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	280	140	70	70	280	140	70	70
	แห่ง	4	2	1	1	4	2	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	60	20	20	20	60	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ									
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน					0		0	
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน					720	0	0	720
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน					720			720
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง					0		0	
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์						0			
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	139,190	35,190	100,350	3,650	237,400	229,510	5,760	2,130
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง					0			
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง								
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ					0			
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	138,500	35,000	100,000	3,500	236,500	229,000	5,500	2,000
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	138,500	35,000	100,000	3,500	236,500	229,000	5,500	2,000
	แห่ง	420	400		20	45		25	20
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0				0			
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0				0			

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 16	สพร.16 นครปฐม	สนพ. สมุทรสาคร	สนพ.. สมุทรสงคราม	รวม 17	สพร. 17 ระยอง	สนพ. จันทบุรี	สนพ. ตราด
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	690	190	350	150	900	510	260	130
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	690	190	350	150	900	510	260	130
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0				0			
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ								
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต									
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	460	140	160	160	360	200	140	20
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	0	0	0		40		20	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	460	140	160	160	320	200	120	
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,020	460	280	280	1,020	520	320	180
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	140	60	40	40	80	40	20	20
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	880	400	240	240	940	480	300	160
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการค้าเน้นการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0				0		0	
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	420	180	120	120	420	180	120	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	280	120	80	80	280	120	80	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	60	20	20	20	60	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	80	40	20	20	80	40	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0				0			
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน								
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0				0			
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0				0			
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	260	140	60	60	200	80	60	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	260	140	60	60	200	80	60	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย									
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	280	120	80	80	320	120	100	100
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	280	120	80	80	320	120	100	100

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 18	สพร. 18 อุดรธานี	สนพ. หนองคาย	สนพ. สกลนคร	สนพ. นครพนม	สนพ. บึงกาฬ	รวม 19	สพร. 19 เชียงใหม่	สนพ. แม่ฮ่องสอน
รวมทั้งสิ้น	คน	15,990	8,380	3,030	1,660	1,700	1,220	30,630	29,880	750
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	6,790	1,880	1,530	960	1,550	870	2,630	1,880	750
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	9,200	6,500	1,500	700	150	350	28,000	28,000	0
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง										
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้										
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						0		
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0								
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0								
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		240	140	20	20	20	40	40	20	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0								
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		200	200	0	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	200	200	0	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	200	200							
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0								
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	120	0	0	60	0	60	160	80	80
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	120			60		60	160	80	80
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0								
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	60	0	0	40	20	0	100	100	0
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	60			40	20		100	100	
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						0		0
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0								
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	420	140	70	70	70	70	210	140	70
	แห่ง	6	2	1	1	1	1	3	2	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	120	20	20	20	20	40	40	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ										
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0	0							
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	1,440	0	720	0	720	0			
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	1,440		720		720				
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0	0							
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0								
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	9,910	6,760	1,620	830	270	430	28,550	28,490	60
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0								
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง									
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0								
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	9,200	6,500	1,500	700	150	350	28,000	28,000	0
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	9,200	6,500	1,500	700	150	350	28,000	28,000	
	แห่ง	87	59	5	18	3	2		285	
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0						0		
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0						210	210	

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 18	สพร. 18 อุดรธานี	สนพ. หนองคาย	สนพ. สกลนคร	สนพ. นครพนม	สนพ. บึงกาฬ	รวม 19	สพร. 19 เชียงใหม่	สนพ. แม่ฮ่องสอน
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	710	260	120	130	120	80	340	280	60
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	710	260	120	130	120	80	340	280	60
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0						0		
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ									
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต										
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	580	240	20	100	80	140	320	180	140
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	220	80	20	20	80	20	80	60	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	360	160		80		120	240	120	120
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,420	440	300	260	240	180	510	430	80
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	140	40	20	20	40	20	50	30	20
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	1,280	400	280	240	200	160	460	400	60
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการค้าเน้นการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	0								
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	620	200	100	100	100	120	300	180	120
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	380	120	60	60	60	80	200	120	80
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	100	20	20	20	20	20	40	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	140	60	20	20	20	20	60	40	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0						0		
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน									
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0						0		
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0						0		
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	360	120	60	60	60	60	200	120	80
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	360	120	60	60	60	60	200	120	80
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย										
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	500	120	100	100	100	80	200	120	80
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	500	120	100	100	100	80	200	120	80

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 20	สพร. 20 เชียงราย	สนพ. พะเยา	สนพ. น่าน	รวม 21	สพร. 21 ภูเก็ต	สนพ. พังงา	สนพ. กระบี่
รวมทั้งสิ้น	คน	10,230	7,660	1,440	1,130	48,579	37,174	5,535	5,870
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	4,710	2,660	1,040	1,010	4,579	2,174	1,035	1,370
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	5,520	5,000	400	120	44,000	35,000	4,500	4,500
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง									
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้									
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0				0			
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0				0			
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0				0			
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		140	20	60	60	80	20	20	40
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0				0			
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		0	0	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	0	0	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0				0			
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0				0			
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	140	0	60	80	904	364	180	360
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	140		60	80	904	364	180	360
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0				0			
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	40	0	40	0	20	0	0	20
- พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์	คน	40		40		20			20
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0				0			
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0				0			
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	280	140	70	70	280	140	70	70
	แห่ง	4	2	1	1	4	2	1	1
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	60	20	20	20	60	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ									
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0				0			
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	840	840	0	0	0			
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	840	840			0			
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0				0			
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0				0			
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	6,470	5,740	490	240	44,755	35,310	4,685	4,760
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0				0			
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง								
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาศูนย์บริการ 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0				0			
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	5,520	5,000	400	120	44,000	35,000	4,500	4,500
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	5,520	5,000	400	120	44,000	35,000	4,500	4,500
	แห่ง	48	40	4	4	303	303		
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0				0			
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0				0			

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 20	สพร. 20 เชียงราย	สนพ. พะเยา	สนพ. น่าน	รวม 21	สพร. 21 ภูเก็ต	สนพ. พังงา	สนพ. กระบี่
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	950	740	90	120	755	310	185	260
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	950	740	90	120	755	310	185	260
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0				0			
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ								
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต									
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	360	40	160	160	460	180	120	160
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	120	40	40	40	140	80	20	40
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	240		120	120	320	100	100	120
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	940	440	260	240	1,080	700	180	200
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	80	40	20	20	260	200	40	20
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	860	400	240	220	820	500	140	180
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง								
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	400	180	120	100	380	180	100	100
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	260	120	80	60	240	120	60	60
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	60	20	20	20	60	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	80	40	20	20	80	40	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	0	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0				0			
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน								
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0				0			
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0				0			
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	240	120	60	60	260	140	60	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	240	120	60	60	260	140	60	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย									
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	320	120	100	100	300	120	100	80
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	320	120	100	100	300	120	100	80

แผนพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ปังบประมาณ พ.ศ. 2565

ปรับข้อมูล ณ วันที่ 29 ก.ย.2564

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 22	สพร. 22 นครศรีธรรมราช	สนพ. พัทลุง	สนพ. ตรัง	สพร. 23 ปัตตานี	สพร. 24 ยะลา	สพร. 25 นราธิวาส
รวมทั้งสิ้น	คน	17,040	8,100	1,550	7,390	3,960	3,215	2,150
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	3,440	1,600	950	890	1,460	1,415	1,600
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	13,600	6,500	600	6,500	2,500	1,800	550
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง								
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้								
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0				240	220	220
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0				240	220	220
แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า		0						
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และแปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (เจ้าภาพ สป.)		100	60	20	20	40	40	20
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		0						
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (เจ้าภาพ สพท.)		0	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	0	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0						
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว		0						
4. โครงการ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ สพท.)	คน	140	0	60	80	40	60	0
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	140		60	80	40	60	
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		0						
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0	0	0	0	0	0	0
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	คน	0						
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	0						
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		0						
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	280	140	70	70	140	140	140
	แห่ง	4	2	1	1	2	2	2
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน (เจ้าภาพ สป.)	คน	60	20	20	20	20	20	20
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ								
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	200	200					
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	0						480
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน	คน	0						480
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เจ้าภาพ สพท.)	ชุด/ห้อง	0						
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		0						
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	13,820	6,600	660	6,560	2,600	1,875	590
12.1 กิจกรรม จัดทำหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานแรงงาน (สมฐ.)	แห่ง	0						
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	แห่ง							
12.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (พัฒนาบุคลากร 4 โครงการ) (สพท./บค.)	โครงการ	0						
12.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สปก. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพ.)	คน	13,600	6,500	600	6,500	2,500	1,800	550
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	13,600	6,500	600	6,500	2,500	1,800	550
	แห่ง	83	77	6		21	20	7
12.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (ผส.)	แห่ง	0						
12.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	0						

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ	หน่วยนับ	รวม 22	สพร. 22 นครศรีธรรมราช	สนพ. พัทลุง	สนพ. ตรัง	สพร. 23 ปัตตานี	สพร. 24 ยะลา	สพร. 25 นราธิวาส
12.6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	คน	220	100	60	60	100	75	40
- ส่งเสริมการลดการสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	คน	220	100	60	60	100	75	40
- จัดทำลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพื่อเชื่อมโยงอัตราค่าจ้าง	สาขา	0						
- จัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถ	ระบบ							
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต								
13. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	440	160	140	140	180	140	20
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	80	20	20	40	80	60	20
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	360	140	120	100	100	80	
14. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ)	คน	1,040	500	320	220	340	340	320
14.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	100	60	20	20	40	20	20
14.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	940	440	300	200	300	320	300
14.3 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง							
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	400	180	120	100	160	160	160
15.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	260	120	80	60	120	120	120
15.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	คน	60	20	20	20	20	20	20
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	คน	80	40	20	20	20	20	20
16. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อมมาตรฐานสากล)	คน	0	0	0	0	0	0	0
16.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0						
16.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน							
16.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	0						
16.4 กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตร Competency Base Training	หลักสูตร	0						
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ สพท.)	คน	260	120	60	80	80	100	60
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	คน	260	120	60	80	80	100	60
แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย								
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ สป.)	คน	300	120	80	100	120	120	120
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	300	120	80	100	120	120	120

เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ขึ้นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. 2564 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

เป้าหมายจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
	ทั่วประเทศ	16,308
01-01	สมุทรปราการ	1,389
01-02	ฉะเชิงเทรา	355
02-03	สุพรรณบุรี	42
02-04	ชัยนาท	22
02-05	สิงห์บุรี	22
02-06	อุทัยธานี	9
03-07	ชลบุรี	1,122
03-08	ปราจีนบุรี	177
03-09	สระแก้ว	17
04-10	ราชบุรี	123
04-11	กาญจนบุรี	81
04-12	ประจวบคีรีขันธ์	56
04-13	เพชรบุรี	67
05-14	นครราชสีมา	270
05-15	ชัยภูมิ	21
05-16	บุรีรัมย์	43
05-17	สุรินทร์	35
06-18	ขอนแก่น	135
06-19	กาฬสินธุ์	19
06-20	มหาสารคาม	20
06-21	มุกดาหาร	19
06-22	หนองบัวลำภู	11
07-23	อุบลราชธานี	62
07-24	ยโสธร	7
07-25	ร้อยเอ็ด	32
07-26	ศรีสะเกษ	23
07-27	อำนาจเจริญ	3
08-28	นครสวรรค์	69
08-29	กำแพงเพชร	27
08-30	ตาก	44
08-31	พิจิตร	13
09-32	พิษณุโลก	48
09-33	สุโขทัย	15
09-34	อุตรดิตถ์	13
09-35	เพชรบูรณ์	20
09-36	เลย	10
10-37	ลำปาง	72
10-38	ลำพูน	84

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย (แห่ง)
10-39	แพร่	14
11-40	สุราษฎร์ธานี	171
11-41	ชุมพร	36
11-42	ระนอง	17
12-43	สงขลา	233
12-44	สตูล	13
13-45	กรุงเทพมหานคร	6,104
14-46	ปทุมธานี	721
14-47	นครนายก	22
14-48	นนทบุรี	497
15-49	พระนครศรีอยุธยา	486
15-50	ลพบุรี	45
15-51	สระบุรี	206
15-52	อ่างทอง	14
16-53	นครปฐม	507
16-54	สมุทรสงคราม	29
16-55	สมุทรสาคร	741
17-56	ระยอง	673
17-57	จันทบุรี	31
17-58	ตราด	22
18-59	อุดรธานี	65
18-60	นครพนม	3
18-61	บึงกาฬ	4
18-62	สกลนคร	17
18-63	หนองคาย	19
19-64	เชียงใหม่	289
19-65	แม่ฮ่องสอน	0
20-66	เชียงราย	62
20-67	น่าน	4
20-68	พะเยา	9
21-69	ภูเก็ต	316
21-70	กระบี่	74
21-71	พังงา	42
22-72	นครศรีธรรมราช	82
22-73	ตรัง	61
22-74	พัทลุง	9
23-75	ปัตตานี	25
24-76	ยะลา	37
25-77	นราธิวาส	11

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

2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตรวจสอบค่าเป้าหมายตามข้อ 1 เรียบร้อยแล้ว

แผนประเมินความรู้ความสามารถ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนประเมินความรู้ความสามารถ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	หน่วยงาน	แผนประเมินสาขาช่างไฟฟ้า (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างไฟฟ้า 15-20 คน/รุ่น	แผนประเมินสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมอาร์ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมแม็ก (คน)	แผนประเมินสาขาช่างเชื่อมทิก (คน)	รวมสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม (คน)	กำหนดจำนวนรุ่นเฉพาะสาขาช่างเครื่องปรับอากาศและสาขาช่างเชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอดการประเมินทั้งหมด (คน)	รวมจำนวนรุ่นทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ครั้ง	ค่าบริหารจัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
		11,165	728	3,525	1,230	575	505	5,835	559	17,000	1,287	3,861,000	1,930,500	5,791,500
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	350	23	100	50	5	5	160	15	510	38	114,000	57,000	171,000
2	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	240	16	20	0	20	0	40	4	280	20	60,000	30,000	90,000
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	130	8	40	15	15	10	80	7	210	15	45,000	22,500	67,500
4	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	60	4	10	0	0	0	10	1	70	5	15,000	7,500	22,500
5	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	30	2	10	10	0	0	20	2	50	4	12,000	6,000	18,000
6	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	45	3	10	10	0	0	20	2	65	5	15,000	7,500	22,500
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	500	27	140	20	20	20	200	20	700	47	141,000	70,500	211,500
8	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี	200	13	60	40	20	20	140	14	340	27	81,000	40,500	121,500
9	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	240	16	60	20	20	20	120	12	360	28	84,000	42,000	126,000
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี	110	7	80	40	40	40	200	20	310	27	81,000	40,500	121,500
11	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	100	7	20	10	10	0	40	4	140	11	33,000	16,500	49,500
12	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	100	7	40	20	0	0	60	6	160	13	39,000	19,500	58,500
13	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	80	5	10	10	0	0	20	2	100	7	21,000	10,500	31,500
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	150	10	100	25	25	10	160	15	310	25	75,000	37,500	112,500

ลำดับ	หน่วยงาน	แผน ประเมิน สาขาช่าง ไฟฟ้า (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง ไฟฟ้า 15-20 คน/ รุ่น	แผน ประเมิน สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศ (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมอาร์ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมแม็ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมทิก (คน)	รวมสาขา ช่างเครื่อง ปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอด การ ประเมิน ทั้งหมด (คน)	รวม จำนวน รุ่น ทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ ครั้ง	ค่าบริหาร จัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
15	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	70	5	10	10	5	5	30	3	100	8	24,000	12,000	36,000
16	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	140	9	60	20	0	0	80	8	220	17	51,000	25,500	76,500
17	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	50	3	30	20	0	0	50	5	100	8	24,000	12,000	36,000
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	140	9	110	40	10	10	170	17	310	26	78,000	39,000	117,000
19	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	50	3	60	10	10	10	90	9	140	12	36,000	18,000	54,000
20	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	30	2	10	10	0	0	20	2	50	4	12,000	6,000	18,000
21	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	30	2	20	10	0	0	30	3	60	5	15,000	7,500	22,500
22	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	130	9	20	10	0	10	40	4	170	13	39,000	19,500	58,500
23	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี	150	9	120	40	40	40	240	24	390	33	99,000	49,500	148,500
24	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	208	14	40	10	0	0	50	5	258	19	57,000	28,500	85,500
25	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	60	4	20	10	0	0	30	3	90	7	21,000	10,500	31,500
26	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด	210	14	10	0	0	0	10	1	220	15	45,000	22,500	67,500
27	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	40	3	30	10	0	0	40	4	80	7	21,000	10,500	31,500
28	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์	130	9	60	15	15	10	100	9	230	18	54,000	27,000	81,000
29	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	20	1	40	20	20	0	80	8	100	9	27,000	13,500	40,500
30	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	240	16	20	20	0	0	40	4	280	20	60,000	30,000	90,000
31	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	90	6	60	0	0	0	60	6	150	12	36,000	18,000	54,000

ลำดับ	หน่วยงาน	แผน ประเมิน สาขาช่าง ไฟฟ้า (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง ไฟฟ้า 15-20 คน/ รุ่น	แผน ประเมิน สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศ (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมอาร์ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมแม็ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมทิก (คน)	รวมสาขา ช่างเครื่อง ปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอด การ ประเมิน ทั้งหมด (คน)	รวม จำนวน รุ่น ทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ ครั้ง	ค่าบริหาร จัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
32	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	105	7	100	10	10	0	120	11	225	18	54,000	27,000	81,000
33	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	40	3	20	20	0	20	60	6	100	9	27,000	13,500	40,500
34	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	72	5	10	10	10	10	40	4	112	9	27,000	13,500	40,500
35	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตถ์	330	22	20	0	0	0	20	2	350	24	72,000	36,000	108,000
36	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	105	7	45	15	0	0	60	6	165	13	39,000	19,500	58,500
37	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง	120	7	50	50	0	0	100	10	220	17	51,000	25,500	76,500
38	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	200	13	60	20	0	0	80	8	280	21	63,000	31,500	94,500
39	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	130	9	20	0	0	0	20	2	150	11	33,000	16,500	49,500
40	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	160	11	40	15	15	10	80	7	240	18	54,000	27,000	81,000
41	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	60	4	40	20	20	20	100	10	160	14	42,000	21,000	63,000
42	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	40	3	10	10	0	0	20	2	60	5	15,000	7,500	22,500
43	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา	280	19	90	60	15	15	180	17	460	36	108,000	54,000	162,000
44	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	30	2	20	10	0	0	30	3	60	5	15,000	7,500	22,500
45	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	170	10	110	30	20	20	180	15	350	25	75,000	37,500	112,500
46	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี	140	6	120	30	30	30	210	16	350	22	66,000	33,000	99,000
47	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี	360	24	250	0	0	0	250	24	610	48	144,000	72,000	216,000
48	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	45	3	30	10	10	0	50	5	95	8	24,000	12,000	36,000

ลำดับ	หน่วยงาน	แผน ประเมิน สาขาช่าง ไฟฟ้า (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง ไฟฟ้า 15-20 คน/ รุ่น	แผน ประเมิน สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศ (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมอาร์ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมแม็ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมทิก (คน)	รวมสาขา ช่างเครื่อง ปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอด การ ประเมิน ทั้งหมด (คน)	รวม จำนวน รุ่น ทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ ครั้ง	ค่าบริหาร จัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
49	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	620	41	80	80	60	60	280	28	900	69	207,000	103,500	310,500
50	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	50	3	20	20	0	10	50	5	100	8	24,000	12,000	36,000
51	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	140	9	20	20	0	0	40	4	180	13	39,000	19,500	58,500
52	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	450	30	30	20	0	0	50	5	500	35	105,000	52,500	157,500
53	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม	120	7	40	20	10	0	70	6	190	13	39,000	19,500	58,500
54	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	60	4	70	0	0	20	90	9	150	13	39,000	19,500	58,500
55	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร	240	16	50	20	20	20	110	11	350	27	81,000	40,500	121,500
56	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง	390	26	50	20	20	30	120	11	510	37	111,000	55,500	166,500
57	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	240	16	10	10	0	0	20	2	260	18	54,000	27,000	81,000
58	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	100	7	20	10	0	0	30	3	130	10	30,000	15,000	45,000
59	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี	160	11	70	10	10	10	100	9	260	20	60,000	30,000	90,000
60	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	80	5	20	20	0	0	40	4	120	9	27,000	13,500	40,500
61	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	60	4	20	0	0	0	20	2	80	6	18,000	9,000	27,000
62	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	80	5	20	10	10	10	50	5	130	10	30,000	15,000	45,000
63	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	70	5	40	10	0	0	50	5	120	10	30,000	15,000	45,000
64	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	200	13	60	10	10	0	80	6	280	19	57,000	28,500	85,500
65	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	45	3	15	0	0	0	15	1	60	4	12,000	6,000	18,000

ลำดับ	หน่วยงาน	แผน ประเมิน สาขาช่าง ไฟฟ้า (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง ไฟฟ้า 15-20 คน/ รุ่น	แผน ประเมิน สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศ (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมอาร์ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมแม็ก (คน)	แผน ประเมิน สาขาช่าง เชื่อมทิก (คน)	รวมสาขา ช่างเครื่อง ปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม (คน)	กำหนด จำนวนรุ่น เฉพาะ สาขาช่าง เครื่องปรับ อากาศและ สาขาช่าง เชื่อม 10 คน/รุ่น	รวมยอด การ ประเมิน ทั้งหมด (คน)	รวม จำนวน รุ่น ทั้งหมด	ค่าตอบแทน 3,000 บาท/ ครั้ง	ค่าบริหาร จัดการ 1,500 บาท/ครั้ง	รวมค่าใช้จ่าย
66	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย	600	40	120	20	0	0	140	14	740	54	162,000	81,000	243,000
67	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	60	4	30	0	0	0	30	3	90	7	21,000	10,500	31,500
68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	90	6	30	0	0	0	30	3	120	9	27,000	13,500	40,500
69	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต	180	12	90	20	10	10	130	12	310	24	72,000	36,000	108,000
70	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	145	10	30	10	0	0	40	4	185	14	42,000	21,000	63,000
71	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	240	16	20	0	0	0	20	2	260	18	54,000	27,000	81,000
72	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช	50	3	30	10	10	0	50	4	100	7	21,000	10,500	31,500
73	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	35	2	15	10	0	0	25	2	60	4	12,000	6,000	18,000
74	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	20	1	20	10	10	0	40	4	60	5	15,000	7,500	22,500
75	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี	70	5	20	10	0	0	30	3	100	8	24,000	12,000	36,000
76	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา	40	2	20	15	0	0	35	3	75	5	15,000	7,500	22,500
77	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส	20	1	10	10	0	0	20	2	40	3	9,000	4,500	13,500

ค่าตอบแทนผู้ประเมินตามระเบียบคณะกรรมการฯ จำนวน 3 คน ๆละ 1,000 บาท/ครั้ง

ค่าบริหารจัดการให้ 1,500 บาท/รุ่น ใช้ในกรณีที่เกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ดังต่อไปนี้

1. จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์
2. ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาสำหรับเจ้าหน้าที่
3. ค่าพาหนะในการเดินทางสำหรับผู้ประเมิน

*** สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร กำหนดให้ผู้ประเมิน จำนวน 15-20 คน/ครั้งการประเมิน

*** สาขาช่างเครื่องปรับอากาศ และสาขาช่างเชื่อมทั้ง 3 สาขา กำหนดให้ผู้ประเมิน จำนวน 10-15 คน/ครั้งการประเมิน

แบบฟอร์ม

ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

☐ รอบที่ ๑ (กย.-พย.๖๕)

☐ รอบที่ ๒ (ธค.๖๕-กพ.๖๕)

☐ รอบที่ ๓ (มีค.-พค.๖๕)

☐ รอบที่ ๔ (เมย.-สค.๖๕)

ตอนที่ ๑ การรายงานผล กรณีพบ/ไม่พบผู้กระทำผิดตามนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน

ลำดับที่	เรื่อง	พบผู้กระทำผิด	ไม่พบผู้กระทำผิด	กรณีพบผู้กระทำผิด (โปรดระบุรายละเอียด)
๑	นโยบายต่อต้านการรับสินบนเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติดมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ หน่วยงาน	(ให้ใส่เครื่องหมาย ✓)	(ให้ใส่เครื่องหมาย ✓)	ตัวอย่าง - จำนวน.....เรื่อง ๑. กรณีความผิด..... ๒. มีผู้กระทำผิด จำนวน ราย ได้แก่ ๒.๑ ๒.๒ ๓. การดำเนินการ (เช่น ได้รายงานกรณีดังกล่าวให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทราบแล้ว ตามหนังสือที่ รง/..... ลงวันที่)
๒	มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อป้องกัน การทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน			

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 และหน่วยงาน

(โปรดระบุ).....

ลงชื่อ
 (ผู้อำนวยการ.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบรายงานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน

○ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตค. ๖๔ - ๓๑ มีค. ๖๕)

○ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมย. ๖๕ - ๓๐ กย. ๖๕)

ตัวชี้วัด	หัวข้อ	Link Website		คำอธิบาย
๑. การเปิดเผยข้อมูล	๑. เผยแพร่แผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		
	๒. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		
	๓. เผยแพร่รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		
	๔. เผยแพร่รายงานสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ ของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		
๒. การปรับปรุงระบบการทำงาน	- ช่องทางการให้บริการของหน่วยงานแก่ภาคประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือ ช่องทางการรับบริการผ่านทางเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		
๓. การป้องกันการทุจริต	๑. ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงานคนปัจจุบันผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		
	๒. มาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.		
		๒.		
		๓.		
		๔.		

ตัวชี้วัด	หัวข้อ	รายละเอียดการดำเนินการ	
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	- จัดอบรม/สัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ หรือส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายใน/ภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง - เจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ใน ๑ รอบการประเมิน	๑.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๒.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๓.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๔.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๕.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
			สรุปผล จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด ราย จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วมทั้งสิ้น ราย คิดเป็นร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด
๕. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	- จัดอบรม/สัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ หรือส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายใน/ภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การกิจของหน่วยงาน หรือการมีจิตบริการที่ดี โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง - เจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ใน ๑ รอบการประเมิน	๑.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๒.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๓.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๔.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
		๕.	ชื่อโครงการ จัดโดย O หน่วยงานภายใน O หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม คน
			สรุปผล จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด ราย จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วมทั้งสิ้น ราย คิดเป็นร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด

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

คำอธิบายการดำเนินการตามแบบรายงานการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ บค. ๐๒)
 ประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อน
 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดและขั้นตอน/วิธีการ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใสและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และสามารถตรวจสอบได้

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. เผยแพร่แผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓. เผยแพร่รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๔. เผยแพร่รายงานสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ ของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การปรับปรุงระบบการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ภาคประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถขอรับบริการกับหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอน/วิธีการ

- มีช่องทางการให้บริการของหน่วยงานแก่ภาคประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน **หรือ** มีช่องทางการรับบริการผ่านทางเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การป้องกันการทุจริต

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการคนปัจจุบันของหน่วยงานได้แสดงเจตนาหรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ถือประพฤติปฏิบัติ

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงานคนปัจจุบันผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. มาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตค. ๖๔ – ๓๑ มีค. ๖๕) สำหรับในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ เมย. ๖๕ – ๓๐ กย. ๖๕) ให้หน่วยงานดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อทบทวนมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ของหน่วยงาน และระบุผลการทบทวนมาตรการฯ ไว้ในรายงานการประชุม โดยหากคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการอย่างไรขอให้หน่วยงานดำเนินการตามนั้น เช่น มีมติให้ปรับปรุงมาตรการฯ ที่ได้กำหนดไว้ หรือ มีมติให้ใช้มาตรการฯ ตามที่กำหนดไว้เดิม เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องและมีการกำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอน/วิธีการ

- จัดอบรม/สัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ หรือ ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนากับหน่วยงานภายใน/ภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง โดยเจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ใน ๑ รอบการประเมิน ทั้งนี้ รูปแบบการอบรม/สัมมนา สามารถดำเนินการจัดการอบรม/สัมมนา ณ สถานที่ตั้ง หรือ ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น โปรแกรม Zoom เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ ๕ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความรอบรู้ในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุก ๆ ด้าน และการมีจิตบริการที่ดีกับภาคประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

- จัดอบรม/สัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ หรือ ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนากับหน่วยงานภายใน/ภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน หรือ การมีจิตบริการที่ดี ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง โดยเจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งใน ๑ รอบการประเมิน ทั้งนี้ รูปแบบการอบรม/สัมมนา สามารถดำเนินการจัดการอบรม/สัมมนา ณ สถานที่ตั้ง หรือ ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น โปรแกรม Zoom เป็นต้น

การประเมินผลการดำเนินการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพตัวชี้วัด จะดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์การประเมินในตัวชี้วัดที่ ๑ – ๓ ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงานจาก Link Website ที่หน่วยงานได้จัดส่งตามแบบ บค. ๐๒ ซึ่งเว็บไซต์หลักของหน่วยงานจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณะและประชาชนสามารถเข้าถึงได้ สำหรับตัวชี้วัดที่ ๔ – ๕ ให้หน่วยงานดำเนินการรายงานผลตามแบบที่กำหนด โดยหากมีข้อสงสัยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสอบถามหน่วยงานเป็นรายหน่วยงานต่อไป และให้หน่วยงานจัดส่งแบบ บค. ๐๒ ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานลงนามเรียบร้อยแล้ว ผ่านทางระบบการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) และจัดส่งแบบ บค. ๐๒ ในรูปแบบไฟล์ Microsoft Word ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ได้ที่ E-mail : dsd_clean๒๕๕๒@hotmail.com หรือช่องทางอื่น ๆ ที่กำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ผู้รับผิดชอบ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพตัวชี้วัด จะดำเนินการเผยแพร่เอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล <http://home.dsd.go.th/hr> หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๓๕๗๙ ผู้รับผิดชอบ นายสง่า แสนเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัยและจริยธรรม และนายพรชชา กุลวรารักษ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

☒ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตค. ๖๔ - ๓๑ มีค. ๖๕)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมย. - ๓๐ กย. ๖๕)

ตัวชี้วัด	หัวข้อ	Link Website		คำอธิบาย
๒. การปรับปรุงระบบการทำงาน	- ช่องทางการให้บริการของหน่วยงานแก่ภาคประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑.	http://home.dsd.go.th/hr/web/index_wcag.php	อยู่ในแถบเมนูด้านบน “ระบบ DPIS”
		๒.		
		๓.		
		๔.		

ตัวชี้วัด	หัวข้อ	รายละเอียดการดำเนินการ		
๕. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	- จัดอบรม/สัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ หรือส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายใน/ภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน หรือการมีจิตบริการที่ดี - เจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ใน ๑ รอบการประเมิน	๑.	ชื่อโครงการ ...การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ... ตามภารกิจของกองบริหารทรัพยากรบุคคล..... จัดโดย ☒ หน่วยงานภายใน ☐ หน่วยงานภายนอก ชื่อหน่วยงานที่จัด ...กองบริหารทรัพยากรบุคคล...	จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วม ๑๐..... ราย
			สรุปผล จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด ๑๐..... ราย จำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้าร่วมทั้งสิ้น ๑๐..... ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐..... ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด	

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดทำรายงาน
การประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ชื่อส่วนงานย่อย.....

รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด วันที่ เดือน พ.ศ.

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอแนะ
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ● ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ● หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงงานสูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ● หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ	
๒. การประเมินความเสี่ยง ● หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ● หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อผลการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	
๓. กิจกรรมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ● หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	
๕. กิจกรรมการติดตามผล ● หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการทำงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ● หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแลเพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	

ผลการประเมินโดยรวม :-

.....

ลายมือชื่อ (ชื่อหัวหน้าส่วนงานย่อย)
 ตำแหน่ง
 วันที่ เดือน พ.ศ.

ชื่อหน่วยงานย่อย.....

แบบ ปย.๒

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

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)

ลายมือชื่อ (ชื่อหัวหน้าส่วนงานย่อย)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ชื่อหน่วยงานย่อย.....

แบบติดตาม ปย.๒

รายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับส่วนงานย่อย
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน (๓)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผล การประเมิน/ข้อคิดเห็น (๖)

* สถานะการดำเนินการ :

- ★ = ดำเนินการแล้ว เสร็จตามกำหนด
- ✓ = ดำเนินการแล้ว เสร็จล่าช้ากว่ากำหนด
- X = ยังไม่ดำเนินการ
- 0 = อยู่ระหว่างดำเนินการ

ลายมือชื่อ (ชื่อหัวหน้าส่วนงานย่อย)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หน่วยงาน.....

แบบสอบถามการควบคุมภายใน
ด้านการเงิน

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๑. การเก็บรักษาเงิน ๑) กำหนดนโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงิน รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอบรมหรือหนังสือเวียนแจ้งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กรรมการเก็บรักษาเงิน เกี่ยวกับนโยบายการควบคุมภายในของงานการเงินและการบัญชีเป็นประจำทุกปี ๒) สถานที่และตู้নিরภัยสำหรับเก็บรักษาเงินที่ปลอดภัย ๓) กรรมการรักษาเงินที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบ ๔) เจ้าหน้าที่การเงินส่งมอบเงินหรือหลักฐานแทนตัวเงินให้กรรมการเก็บรักษาเงิน ตรวจสอบพร้อมรายงานเงินคงเหลือประจำวันเป็นประจำทุกวันที่มีการรับหรือจ่ายเงิน ๕) กรรมการฯ ตรวจสอบเงินดังกล่าวให้ถูกต้องก่อนลงลายมือชื่อในรายงานเงินคงเหลือประจำวันทุกสิ้นวัน ๖) กรณีมีเงินสดของเงินตราของราชการ เจ้าหน้าที่การเงินได้เสนอกรรมการฯ เพื่อนำฝากในตู้নিরภัยในลักษณะหีบห่อ โดยระบุจำนวนเงินในช่องหมายเหตุของรายงานเงินคงเหลือฯ ทุกครั้ง ๗) รายงานเงินคงเหลือประจำวันได้เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการทราบทุกครั้ง ๘) การเก็บรักษาเงินถูกต้องตามระเบียบและอยู่ภายในวงเงินเก็บรักษา ๙) ผู้รักษาเงิน (เจ้าหน้าที่การเงิน) กับผู้ทำรายงานเงินคงเหลือเป็นบุคคลคนเดียวกัน ๑๐) กรรมการเก็บรักษาเงินไม่มอบให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งถือกุญแจทั้งหมด ๑๑) กรรมการเก็บรักษาเงินไม่มอบกุญแจและรหัสตู้নিরภัยให้ผู้อื่นถือ (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าการรับเงินและนำส่งเงิน ถูกต้องตามระเบียบถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) 			
๒. การรับเงิน ๒.๑ การรับเงินตามใบเสร็จรับเงิน ๑) กำหนดนโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับการรับเงิน รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอบรมหรือหนังสือเวียนแจ้งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเกี่ยวกับนโยบายการควบคุมภายในของงานการเงินและการบัญชีเป็นประจำทุกปี ๒) เมื่อเบิกใบเสร็จรับเงินจากงานพัสดุแล้ว งานการเงินทำหน้าที่ควบคุมดูแลการใช้ใบเสร็จรับเงิน รวมถึงการเก็บรักษาใบเสร็จรับเงิน ๓) ออกนโยบายหรือระเบียบให้มีการเก็บรักษาใบเสร็จรับเงินให้อยู่ในที่ปลอดภัย และระบุผู้รับผิดชอบในการเก็บรักษาใบเสร็จรับเงิน ๔) ออกใบเสร็จรับเงินทุกครั้งที่มีการรับเงิน			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๕) ใบเสร็จรับเงินมีเลขลำดับเล่มที่ และเลขที่ที่พิมพ์ไม่ล่องหน้า ๖) ใช้ใบเสร็จรับเงินที่เล่มลำดับตามเล่มที่สำหรับรับเงินประเภทเดียวกัน ๗) จัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงินเพื่อให้ทราบจำนวนที่คงเหลืออยู่ในมือทั้งหมด ๘) การเบิกใช้ใบเสร็จรับเงินแต่ละครั้งผู้เบิกได้ลงนามไว้เป็นหลักฐาน ๙) ใบเสร็จรับเงินที่ยังไม่ได้ใช้ เก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ๑๐) ใบเสร็จรับเงินที่ยกเลิกหรือไม่ใช้ นำต้นฉบับมาแนบกับสำเนาและประทับตรายกเลิกใบเสร็จรับเงินทุกฉบับ ๑๑) กรณีใบเสร็จรับเงินที่ลงรายการผิดพลาดเล็กน้อย ได้ขีดฆ่าเขียนใหม่โดยผู้รับเงินลงลายมือชื่อกำกับกับการขีดฆ่า ๑๒) กรณีใบเสร็จรับเงินมีการแก้ไขข้อความที่สำคัญ (เช่น ชื่อผู้ชำระเงิน รายการชำระเงิน เลขที่อ้างอิง และจำนวนเงิน) ยกเลิกทั้งฉบับและออกใบเสร็จรับเงินฉบับใหม่ ๑๓) การยกเลิกใบเสร็จรับเงินเสนอให้ผู้มีอำนาจอนุมัติเสมอ ๑๔) กรณีมีการมอบหมายให้บุคคลอื่นรับเงินแทน การรับส่งเงินระหว่างเจ้าหน้าที่มีการสอบยอดจำนวนเงินตามสำเนาใบเสร็จรับเงิน และมีหลักฐานลงชื่อรับส่งเงินระหว่างกัน ๑๕) ใบเสร็จรับเงินฉบับที่ไม่ใช้ในเล่ม เมื่อสิ้นปีงบประมาณมีการปฐหรือเจาะรูหรือประทับตราเลิกใช้ทุกฉบับ ๑๖) ทุกสิ้นปีงบประมาณ มีรายงานการใช้ใบเสร็จรับเงินเสนอผู้บริหาร และผู้อำนวยการกองคลังว่ามีใบเสร็จรับเงินในความรับผิดชอบเล่มใด เลขที่ใด และได้ใช้ไปเล่มใด เลขที่ใดภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ๑๗) แยกใบเสร็จรับเงินกรณีรับเงินตรงรายการออกต่างหากจากใบเสร็จรับเงินปกติ ๑๘) ระยะเวลาการส่งเงิน จะนำส่งเจ้าหน้าที่การเงินในวันที่ได้รับเงินหรือวันทำการถัดไป ๒.๒ การบันทึกการรับเงินและนำส่งเงินในระบบ GFMS ๑) กำหนดนโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับการรับเงินและนำส่งเงินในระบบ GFMS รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอบรมหรือหนังสือเวียนแจ้งเจ้าหน้าที่การเงินเกี่ยวกับนโยบายการควบคุมภายในของงานการเงินและการบัญชีเป็นประจำทุกปี ๒) ระยะเวลาการส่งเงิน จะนำส่งเจ้าหน้าที่การเงินในวันที่ได้รับเงินหรือวันทำการถัดไป ๓) บันทึกข้อมูลการรับเงินในระบบ GFMS (จัดทำนส.๐๑) ภายในวันที่ได้รับเงินหรือหากได้รับเงินหลังกำหนดปิดบัญชีได้บันทึกในระบบในวันทำการถัดไป ๔) บันทึกข้อมูลการนำส่งเงินในระบบ GFMS (จัดทำนส.๐๒) ภายในวันที่ได้นำส่งเงิน สรุป : (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าการรับเงินและนำส่งเงิน ถูกต้องตามระเบียบถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) 			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๓. การเบิกเงินจากคลัง ๓.๑ อนุมัติการเบิกเงิน (P๑) ในระบบ GFMS ๑) มีการมอบหมายสิทธิผู้อนุมัติการเบิกเงิน (P๑) ในระบบ GFMS ๒) ก่อนการอนุมัติในระบบ GFMS ผู้อนุมัติได้ตรวจสอบเอกสารการขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ว่ามีครบถ้วนถูกต้องตรงตามเอกสารขอเบิกในระบบ ๓) ผู้อนุมัติลงลายมือชื่ออนุมัติในเอกสารการขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ก่อนจึงอนุมัติเบิกในระบบ ๔) การอนุมัติเบิกเงินในระบบ GFMS ได้ลงลายมือชื่อไว้ในขอเบิก (ขบ.) ๓.๒ ผู้มีสิทธิอนุมัติการจ่ายเงิน (P๒) ในระบบ GFMS ๑) มีการมอบหมายสิทธิผู้อนุมัติการจ่ายเงิน (P๒) ในระบบ GFMS ๒) ก่อนการอนุมัติจ่ายในระบบ GFMS ผู้อนุมัติตรวจสอบว่ามีเอกสารการเบิกจ่ายและรายการจ่ายเงินผ่านธนาคาร (Payment Detail Complete Transaction Report) ครบถ้วนถูกต้อง ตรงตามเอกสารขอจ่าย (ขจ.) ในระบบ GFMS ๓) ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานในเอกสารขอจ่าย (ขจ.) เมื่ออนุมัติจ่ายในระบบ GFMS ๓.๓ การเก็บรักษา GFMS Token Key ๑) จัดเก็บ GFMS Token Key รหัสผู้ใช้งาน และรหัสผ่าน ในที่ปลอดภัย และได้เปลี่ยนรหัสผ่านอย่างน้อยทุก ๓ เดือนเพื่อป้องกันมิให้ผู้อื่นทราบ ๒) ผู้ถือสิทธิได้จัดทำทะเบียนคุมการเบิกใช้งาน GFMS Token key เพื่อควบคุมความรับผิดชอบของผู้เข้าใช้งานในแต่ละช่วงเวลา ๓) การส่งมอบหรือรับมอบ GFMS Token Key มีการลงลายมือชื่อผู้รับมอบ/ส่งมอบพร้อมวัน เวลา เป็นหลักฐานในทะเบียนคุมการถือครอง GFMS Token Key ๔) ผู้ถือสิทธิไม่เคยส่งมอบ GFMS Token Key ให้ผู้อื่นซึ่งไม่ได้รับมอบอำนาจปฏิบัติงานในระบบ ๕) แจ้งให้ผู้ถือและรักษาทราบว่า GFMS Token Key มีความสำคัญหากสูญหายต้องร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนและแจ้งกรมบัญชีกลาง หัวหน้าส่วนราชการ ทราบทันที ๓.๔ การเบิกเงินงบประมาณ ๑) กำหนดนโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับการเบิกเงินงบประมาณ รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอบรมหรือหนังสือเวียนแจ้งเจ้าหน้าที่การเงินเกี่ยวกับนโยบายการควบคุมภายในของงานการเงินและการบัญชีเป็นประจำทุกปี ๒) จัดทำทะเบียนคุมเงินที่เบิกจากคลัง (แยกเงินงบประมาณและเงินฝากคลัง) ๓) เรียกรายงานรายวัน รายเดือน เพื่อตรวจสอบข้อมูลการเบิกเงินจากคลังอย่างสม่ำเสมอ			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๔) การขอเบิกเงินจากคลังสำหรับการซื้อทรัพย์สิน จ้างทำของหรือเช่าทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ในกรณีที่มิได้สั่งซื้อ ใบสั่งจ้าง สัญญาหรือข้อตกลงซึ่งมีวงเงินตั้งแต่ห้าพันบาทขึ้นไปจัดทำหรือลงใบสั่งซื้อ หรือใบสั่งจ้างเพื่อจ่ายเงินเข้าบัญชีให้กับเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงิน ๕) การขอเบิกเงินจากคลังสำหรับการซื้อทรัพย์สิน จ้างทำของหรือเช่าทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ในกรณีที่มิได้มีวงเงินต่ำกว่าห้าพันบาท (ไม่ต้องจัดทำหรือลงใบสั่งซื้อหรือใบสั่งจ้างในระบบ) เพื่อจ่ายเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการจ่ายเงินให้ผู้มีสิทธิรับเงินต่อไป หรือจ่ายเงิน เข้าบัญชีให้กับเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงินโดยตรง ๖) การซื้อทรัพย์สิน จ้างทำของ หรือเช่าทรัพย์สิน ดำเนินการขอเบิกเงินจากคลัง โดยเร็ว อย่างช้าไม่เกินห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้ตรวจรับทรัพย์สินหรือตรวจรับงานถูกต้องแล้ว ๗) การขอเบิกเงินสวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือกรณีอื่นใด ให้กรมบัญชีกลางจ่ายเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) ๘) การขอเบิกเงินทุกกรณี หักภาษี ณ ที่จ่าย และบันทึกภาษีเป็นรายได้แผ่นดินไว้ในคำขอเบิกเงิน (ขบ.) สรุป : (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าการเบิกเงินจากคลัง ถูกต้องตามระเบียบ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) ๔. การจ่ายเงิน ๔.๑ การควบคุมทั่วไป ๑) กำหนดนโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับการจ่ายเงิน รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอบรมหรือหนังสือเวียนแจ้งเจ้าหน้าที่การเงินเกี่ยวกับนโยบายการควบคุมภายในของงานการเงินและการบัญชีเป็นประจำทุกปี ๒) กำหนดรายการจ่ายที่สามารถจ่ายได้เฉพาะที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดให้จ่ายได้ ๓) กำหนดอัตราค่าใช้จ่าย เพื่อให้การจ่ายเงินเป็นไปด้วยความระมัดระวังและหรือประหยัด ๔) กำหนดให้มีการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารหลักฐานการขอเบิกจ่ายเงินก่อนการจ่ายเงิน ๕) การจ่ายเงินทุกรายการต้องมีหลักฐานการจ่ายไว้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๖) กำหนดห้ามผู้จ่ายเงินเรียกหลักฐานการจ่ายเงินหรือให้ผู้รับเงินมีการลงลายมือชื่อไว้ในหลักฐานการจ่ายล่วงหน้า โดยที่ยังมิได้จ่ายเงินให้เจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงิน ๗) การจ่ายเงินข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือผู้รับบำนาญหรือเบี้ยหวัดที่ไม่สามารถมารับเงินได้ด้วยตนเอง จะจ่ายเมื่อมีหนังสือมอบฉันทะให้ผู้อื่นเป็นผู้มารับเงินแทน โดยใช้ใบมอบฉันทะตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดเท่านั้น ๘) การจ่ายเงินให้แก่บุคคลภายนอก หากบุคคลนั้นไม่สามารถมารับเงินได้ด้วยตนเอง จะจ่ายเมื่อมีหนังสือมอบอำนาจให้บุคคลอื่นมารับเงินแทนเท่านั้น ๙) ตรวจสอบหลักฐานการจ่ายที่เป็นใบเสร็จรับเงินทุกครั้งว่า อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (๑) ชื่อ สถานที่อยู่ หรือที่ทำการของผู้รับเงิน (๒) วัน เดือน ปี ที่รับเงิน (๓) รายการแสดงการรับเงินระบุว่าเป็นค่าอะไร (๔) จำนวนเงินทั้งตัวเลขและตัวอักษร (๕) ลายมือชื่อของผู้รับเงิน ๑๐) เมื่อเจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงินประทับตราข้อความว่า “จ่ายเงินแล้ว” ลงลายมือชื่อรับรองการจ่ายและระบุชื่อผู้จ่ายเงินด้วยตัวบรรจง พร้อมทั้งวัน เดือน ปี ที่จ่ายกำกับไว้ในหลักฐานการจ่ายเงินทุกฉบับ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบ ๑๑) ควบคุมเอกสารหลักฐานขอเบิกจ่ายเงิน เพื่อมิให้สูญหายและสามารถตรวจสอบได้ว่าได้ดำเนินการเบิกจ่ายครบถ้วนทุกรายการ เช่น จัดทำทะเบียนคุมหลักฐานขอเบิก ๑๒) จัดทำงบกระทบยอดเงินฝากธนาคารทุกธนาคารทุกสิ้นเดือนหรืออย่างน้อยเดือนละครึ่ง ๑๓) กำหนดวิธีปฏิบัติกรณีหลักฐานการจ่ายสูญหาย เช่น (๑) ให้มีการสอบสวนพฤติการณ์หรือสาเหตุเกี่ยวกับการสูญหายและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง (เช่น ดำเนินการทางกฎหมายกรณีทุจริต) (๒) การใช้สำเนาหรือภาพถ่ายเอกสารหรือเอกสารอื่นเป็นหลักฐานแทนโดยได้รับอนุมัติรับรองการใช้หลักฐานแทนดังกล่าว (๓) การรับรองว่าจะไม่นำหลักฐานที่พบในภายหลังมาเบิกซ้ำ ๔.๒ การควบคุมการจ่ายเงินสดหรือเช็ค ๑) การจ่ายเงินเป็นเช็คหรือเงินสด จะกระทำเฉพาะในกรณีที่มีเหตุขัดข้องหรือมีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งสามารถจ่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) ๒) กรณีข้อ ๑) กำหนดให้รายจ่ายที่มีจำนวนเงินสูงต้องจ่ายด้วยเช็ค จำนวนเงินต่ำให้จ่ายเป็นเงินสด ๓) ควบคุมเช็คที่เสียหรือใช้ไม่ได้โดยประทับตรา “ยกเลิก” และเก็บไว้กับต้นขั้วเช็คในเล่ม			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๔) แบ่งแยกหน้าที่ระหว่างการเขียนเช็คสั่งจ่าย และการลงนามในเช็ค ๕) กำหนดให้มีผู้ลงนามในเช็คสั่งจ่ายอย่างน้อย ๒ คนร่วมกัน ๖) บันทึกเช็คที่ลงนามแล้วในทะเบียนคุมจ่ายเช็ค และระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายไว้ที่ต้นขั้วเช็ค ๗) มาตรการดูแลเก็บรักษาสมุดเช็คธนาคารที่ยังไม่ได้ใช้ เช่น มีการจัดทำทะเบียนคุมเช็คเก็บสมุดเช็คไว้ในตู้เหล็ก เป็นต้น ๘) กำหนดวิธีปฏิบัติในการเขียนเช็คให้ชัดเจน เหมาะสม เช่น (๑) ห้ามลงลายมือชื่อสั่งจ่ายในเช็คไว้ล่วงหน้า โดยยังมิได้มีการเขียนหรือพิมพ์ชื่อผู้รับเงิน วันที่ออกเช็ค และจำนวนเงินที่สั่งจ่าย (๒) การกำหนดให้ออกเช็คสั่งจ่ายในนามของเจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงิน โดยขีดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” ออกและขีดคร่อม (๓) การเขียน/พิมพ์ตัวเลขและตัวอักษรจำนวนเงินให้ขีดเส้นและขีดคำว่าบาทหรือขีดเส้นหน้าจำนวนเงินโดยไม่มีช่องว่างที่จะเขียนหรือพิมพ์จำนวนเงินเพิ่มเติมได้ ๙) มีมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติในกรณีเช็คที่สั่งจ่ายให้เจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงินแล้วแต่เจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงินยังไม่ได้นำเช็คไปขึ้นเงินเกินกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่ลงนามในเช็ค เช่น ติดตามนำเช็คฉบับที่ยังไม่ได้นำไปขึ้นเงินมารับเช็คฉบับใหม่ ๔.๓ การควบคุมการจ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๑) มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระบบ ดังนี้ ผู้ดูแลระบบ ผู้ทำรายการ ผู้อนุมัติรายการ ๒) แต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่ต่าง ๆ กรณีการจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate online (๑) Administrator Maker ผู้ทำหน้าที่บันทึกรายละเอียดผู้ใช้งานในระบบ กำหนดสิทธิและหน้าที่ในการทำรายการของผู้ใช้งานระบบรายบุคคล (๒) Administrator Authorizer ผู้มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและอนุมัติการเพิ่มหรือลดสิทธิและหน้าที่ในการทำรายการของผู้ใช้งานในระบบรายละเอียด ตามข้อมูลที่ Administrator Maker บันทึกเข้าสู่ระบบ (๓) User Maker ผู้ทำหน้าที่ทำรายการขอโอน ตรวจสอบความถูกต้องของรายการก่อนนำเสนอรายการให้กับ User Authorizer เพื่ออนุมัติการโอนเงิน และทำหน้าที่พิมพ์รายงานที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการโอนเงิน เพื่อใช้เป็นหลักฐานการจ่ายและหลักฐานในการตรวจสอบ (๔) User Authorizer ผู้ทำหน้าที่อนุมัติการโอน โดยต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล รายการโอนเงินที่ส่งให้ ตลอดจนแจ้งผลการอนุมัติการโอนเงินให้ User Maker ๓) มีการตรวจสอบเงินงบประมาณคงเหลือในระบบว่ามีเพียงพอสำหรับเบิกจ่ายก่อนนำหลักฐานขอเบิกเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายหรือก่อนการบันทึกรายการขอเบิกในระบบ			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๔) การอนุมัติเบิกจ่ายในระบบต้องทำโดยผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น เช่น กำหนดให้มีการเสนอรายงานการขอเบิกเงินให้ผู้มีอำนาจลงนามอนุมัติในรายงาน ฯ ก่อนทำการอนุมัติเบิกจ่ายในระบบ ๕) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินและหรือการโอนเงินในระบบ ทั้งการรับโอนเงิน เข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของหน่วยงาน และการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของผู้มีสิทธิรับเงินหรือเจ้าหน้าที่เพื่อใช้ประกอบการอนุมัติรายการ การตรวจสอบและหรือหลักฐานประกอบการจ่ายเงิน เช่น รายงานดังนี้ (๑) รายงานการขอเบิกเงินประจำวัน/รายงานสรุปการขอเบิกเงินประจำเดือน (๒) รายงานแสดงการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของผู้รับเงิน (๓) รายงานสรุปผลการโอนเงิน (Detail Report : Payment Detail Complete/Incomplete Transaction Report, Summary Report : Payment Summary Complete Transaction Report) (๔) รายงานสรุปความเคลื่อนไหวทางบัญชี (E-Statement/Account Information) ๖) ตรวจสอบความถูกต้องของรายการเบิกจ่าย หรือรายการโอนเงินในระบบ เช่น (๑) ตรวจสอบการจ่ายเงินจากรายงานสรุปผลการโอนเงิน Detail Report และ Summary Report/Transaction History) กับรายงานสรุปความเคลื่อนไหวทางบัญชี (E-Statement /Account Information) (๒) ตรวจสอบรายงานแสดงการเคลื่อนไหวเงินฝากกระทรวงการคลัง (๓) ตรวจสอบรายการในรายงานการขอเบิก รายงานประจำวัน กับเอกสารหลักฐานการขอเบิกจ่ายเงิน (๔) ตรวจสอบการโอนเงินเข้าบัญชีเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิครบถ้วนถูกต้องแล้ว (๕) ตรวจสอบรายการขอเบิกเงินในระบบที่หน่วยงานยังไม่ได้รับโอนเงินจากระบบ หรือรายการขอเบิกเงินที่ได้รับโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของหน่วยงานแล้วแต่ยังไม่ได้โอนเงินให้เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินหรือไม่ (ถ้ามีให้สอบสวนหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว) ๗) กำหนดให้จัดเก็บรายงานแสดงการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของผู้รับเงินแนบประกอบกับหลักฐานขอเบิกตามลำดับการจ่ายในแต่ละวัน ๘) กำหนดให้โอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้รับเงินก็ต่อเมื่อหน่วยงานได้รับโอนเงินจากระบบมาเข้าบัญชีธนาคารของหน่วยงานแล้ว (มีการตรวจสอบวันที่ที่ผู้รับเงินได้รับเงินกับวันที่ที่หน่วยงานได้รับโอนเงิน) ๙) มีการตรวจสอบว่ามีรายการขอเบิกในระบบที่หน่วยงานยังไม่ได้รับโอนเงินจากระบบ และรายการค้างจ่ายในระบบหรือรายการขอเบิกเงินที่ได้รับโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของหน่วยงานแล้ว แต่ยังไม่ได้ออกเงินให้เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินหรือไม่ (ถ้ามีให้สอบสวนหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว)			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๑๐) กำหนดรายการรายจ่ายที่ให้เบิกจ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างชัดเจนเหมาะสม เช่น รายจ่ายที่จ่ายให้บุคลากรของหน่วยงาน รายจ่ายให้บุคคลภายนอกหรือเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ๑๑) การแจ้งข้อมูลการขอรับโอนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและรับรองความถูกต้องจากเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงิน ๑๒) จัดทำทะเบียนคุมการขอรับโอนเงินผ่านระบบฯ โดยบันทึกข้อมูลตามเอกสารหลักฐานแจ้งการขอรับโอนเงิน และมีการตรวจสอบความถูกต้องเป็นปัจจุบันของข้อมูลในทะเบียนคุมฯ เช่น สอบทานว่าผู้มีสิทธิรับเงินมีการเปลี่ยนแปลงเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคารหรือไม่ สรุป : (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าการจ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ถูกต้อง ตามระเบียบ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) 			

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่/...../.....

แบบสอบถามการควบคุมภายใน
ด้านการพัสดุ

คำถาม	มี/ ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย
๑. การกำหนดความต้องการใช้พัสดุ ๑) กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการประชุมเจ้าหน้าที่ / มีหนังสือแจ้งเวียนจากผู้อำนวยการ ๒) กำหนดให้ผู้ต้องการใช้พัสดุจัดทำใบขอซื้อพัสดุ ระบุเหตุผลความจำเป็น รายละเอียดของพัสดุ กำหนดเวลาใช้งานพัสดุ วงเงินงบประมาณ ๓) การขอซื้อวัสดุฝึก/ทดสอบได้แนบหนังสือขออนุมัติเปิดฝึกอบรมทุกครั้ง ๔) กำหนดเวลาในการจัดส่งใบขอซื้อ/จ้างพัสดุก่อนความต้องการใช้งาน ๕) กำหนดให้มีการวางแผนการใช้วัสดุฝึก/อื่น ๆ เป็นรายไตรมาส / ครึ่งปี/ปีงบประมาณ เพื่อกำหนดการจัดหาวัสดุโดยวิธีสอบราคา/ประกวดราคา ๖) การจัดซื้อวัสดุส่วนกลาง (เช่น วัสดุสำนักงาน) ได้มีการสำรวจสถิติการใช้พัสดุเพื่อกำหนดจำนวนซื้อให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ๗) กรณีจ้างซ่อมครุภัณฑ์ ได้รับรหัส / ปีงบประมาณที่จัดหาชัดเจน โดยพัสดุกกลางได้ตรวจสอบข้อมูลการซ่อมเพื่อให้ทราบว่าการเสียผิดปกติจากการใช้งานหรือไม่ ๘) กรณีซ่อมครุภัณฑ์ ได้รับข้อมูลครุภัณฑ์ รหัส วันที่หรือปีงบประมาณที่ได้รับครุภัณฑ์ ๙) กรณีซื้อวัสดุสิ้นเปลืองที่ต้องใช้กับครุภัณฑ์ (เช่น หมึกพิมพ์) ได้อ้างอิงครุภัณฑ์รหัส ปีงบประมาณ ๑๐) กรณีจ้างซ่อมรถยนต์หรือจัดหาพัสดุเพื่อซ่อมรถยนต์ราชการ เป็นการแจ้งซ่อมจากพนักงานขับรถยนต์ผ่านผู้กำกับดูแลและได้ให้ฝ่ายช่างยนต์พิจารณาจัดซ่อมหรือให้ความเห็น (กรณีมีผู้มีความรู้ด้านช่างยนต์) ๒. ขั้นตอนการจัดหา ๑) ระบุข้อมูลพัสดุพร้อมคุณลักษณะให้ผู้ขายชัดเจนในใบเสนอราคา เพื่อให้ผู้ขายระบุยี่ห้อ รุ่น ของสินค้าพร้อมราคา โดยผู้ขายได้กำหนดช่วงระยะเวลาส่งของ/กำหนดยื่นราคา ๒) จัดหาพัสดุจากผู้ขายที่จำหน่ายสินค้าประเภทนั้น ๆ โดยตรง ๓) ไม่ได้จัดหาจากผู้ขายรายเดิม ๆ อยู่เป็นประจำหรือบ่อยครั้ง ๔) ไม่มีการแบ่งซื้อแบ่งจ้างเพื่อลดวงเงินในการใช้วิธีจัดหาที่ต่ำกว่า ๕) ไม่มีการจัดหาในลักษณะเร่งด่วน ๖) พักกลางมีหน้าที่จัดหาพัสดุเพียงหน่วยเดียว มิได้ให้บุคคลหรืองานอื่นจัดหาพัสดุ ๗) เจ้าหน้าที่พัสดุเป็นผู้สืบราคา โดยผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้างานบริหารทุกครั้ง ๘) กรณีจัดซื้อวัสดุเพื่อมาจัดทำเอง (เช่น มาซ่อมครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้าง) ได้แต่งตั้งผู้ควบคุมรับผิดชอบในการจัดทำเอง และคณะกรรมการตรวจการปฏิบัติงาน ๓. การตรวจรับพัสดุ ๑) แต่งตั้งกรรมการตรวจรับพัสดุตามที่ใช้พัสดุเสนอความเห็น ๒) แต่งตั้งกรรมการตรวจรับทั้งหมดอยู่ในฝ่าย/งานที่ขอจัดซื้อ ๓) แต่งตั้งกรรมการจากผู้ใช้งาน ฝ่าย/งานอื่น ๔) แจ้งให้กรรมการตรวจรับพัสดุเข้าตรวจรับพัสดุภายในวันที่ผู้ขายส่งสินค้าหรือวันทำการถัดไป			

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย
๕) งานพัสดุส่งมอบหลักฐานการเบิกจ่ายค่าพัสดุให้ทางการเงินเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายทันภายใน ๕ วันทำการจากวันตรวจรับ (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าจัดหาพัสดุ ถูกต้องตามระเบียบ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) ๔. การควบคุมพัสดุ ๑) จัดทำบัญชีคุมวัสดุสำนักงาน ๒) จัดทำบัญชีวัสดุทุกประเภท รวมทั้งวัสดุฝึก ๓) จัดทำทะเบียนคุมวัสดุคงสภาพ ๔) จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ ๕) จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน ๖) บันทึกข้อมูลครุภัณฑ์ ในระบบ Data Center ของกรม ๗) ตรวจสอบพัสดุประจำปีเป็นประจำทุกปี ๘) รายงานผลการตรวจสอบพัสดุประจำปีภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด ๙) รายงานผลการตรวจสอบพัสดุประจำปีมีรายละเอียดครบถ้วน (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าควบคุมพัสดุ ถูกต้องตามระเบียบ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) ๕. การควบคุมยานพาหนะ ๑) จัดทำใบขออนุญาตใช้รถราชการทุกครั้ง ๒) มีระบบจัดเก็บใบขออนุญาตใช้รถ ๓) จัดทำสมุดบันทึกการใช้รถราชการ และบันทึกการใช้รถราชการทุกครั้ง ๔) มีผู้ตรวจสอบการบันทึกสมุดบันทึกการใช้รถราชการ ๕) จัดทำเกณฑ์การใช้น้ำมันสิ้นเปลือง ๖) เปรียบเทียบการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงกับเกณฑ์การใช้น้ำมันสิ้นเปลือง ๗) บันทึกการซ่อมบำรุงรถราชการทุกครั้งที่มีการซ่อมบำรุง สรุป : (มีการควบคุมที่เพียงพอหรือไม่ หรือให้ความมั่นใจว่าการควบคุมยานพาหนะ ถูกต้องตามระเบียบ ถ้าไม่เพียงพอจะมีวิธีการปรับปรุงควบคุมให้ดีขึ้นอย่างไร) 			

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่/...../.....

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัด
ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

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

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

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ---

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

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

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

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

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

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

1.6 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท
- ☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

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

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านประกอบอาชีพตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาหรือไม่

☐ 1. ตรง

☐ 2. ไม่ตรง

2.2 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านคิดว่าจะสามารถนำทักษะความรู้ไปประกอบอาชีพหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

☐ 1. ได้

☐ 2. ไม่ได้

2.3 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

ผลภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน										
2.ใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้องปลอดภัย										
3.ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน										
4.ใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย										
5.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม										
6.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการ ทำงาน										
7.ให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้										
8.โอกาสมีงานทำ										
9.ทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าที่มีอยู่เดิม										
10. แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกยกระดับฝีมือ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก

N1

1. สพร./สนพ.....

2. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....

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

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ----

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

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

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

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

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

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

1.6 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท
- ☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

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

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน นายจ้าง/เจ้าของบริษัท มอบหมายภาระงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

- ☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

2.2 หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ☐ 2. ได้เลื่อนตำแหน่ง

2.3 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

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

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกอาชีพเสริม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

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

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

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

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

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

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

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

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

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

1.6 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท
- ☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

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

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรมท่านสามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือชีวิตประจำวันได้หรือไม่

☐ 1. ได้

☐ 2. ไม่ได้

☐ 3. ไม่แน่ใจ

2.2 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมโปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

ผลภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.มีความรู้เพิ่มขึ้น										
2.สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน										
3.สามารถใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย										
4.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม										
5.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการ ประกอบอาชีพ										
6.สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กับผู้อื่นได้										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามพรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

ฝึกอบรมที่จังหวัด.....
หลักสูตรที่อบรม.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....

ชื่อสถานประกอบกิจการ.....

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

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

1.4 กรณีที่มีงานทำอยู่แล้วท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ทำหรือไม่

☐ ตรง ☐ ไม่ตรง

ส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน นายจ้าง/เจ้าของบริษัทมีการ มอบหมายงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

2.2 การฝึกอบรมมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน หรือไม่

☐ 1. มีผล ☐ 2. ไม่มีผล

2.3.การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

☐ คุ้มค่า ☐ ไม่คุ้มค่า เพราะ.....

2.4 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

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

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

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการพัฒนาแรงงาน
และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

แผนพัฒนากำลังคนจังหวัด..... พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์การพัฒนาจังหวัด.....

๑.๑ ข้อมูลการศึกษา

๑.๒ ข้อมูลคุณภาพชีวิตจากความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐาน (เขตเมือง)

๑.๓ ข้อมูลเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมสำคัญ*

๑.๔ ข้อมูลแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน.....

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน.....

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน.....

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๒.๒ ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๓.๑ แผนพัฒนาจังหวัด

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติราชการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ.....ปี (พ.ศ.) ระบุชื่อหน่วยงานเครือข่าย.....

ส่วนที่ ๓ สาระสำคัญของแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด..... ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๑ ภาพรวม

๓.๑.๑ เป้าประสงค์

๓.๑.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

๓.๒ สาระสำคัญของแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

๓.๒.๑ ประเด็นการพัฒนากำลังคนจังหวัด

๓.๒.๒ แผนงาน/โครงการภายใต้ประเด็นการพัฒนา

๓.๒.๓ หน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๒.๔ ประมาณการงบประมาณในการดำเนินงาน

๓.๒.๕ แหล่งที่มาของงบประมาณ

.....

หมายเหตุ

* อุตสาหกรรมสำคัญ จำแนกตาม การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) หรือ Thailand Standard Industrial Classification (TSIC) โดยพิจารณาจาก “หมวดย่อย” รหัส ๐๑ – รหัส ๙๙

แผนพัฒนากำลังคนจังหวัด..... ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ที่	ประเด็นการ พัฒนาจังหวัด	ประเด็นการพัฒนา กำลังคนจังหวัด	แผนงาน/โครงการ	รองรับ อุตสาหกรรม	หน่วยนับ	รวม	ปีงบประมาณ พ.ศ.						หน่วยงาน รับผิดชอบ	แหล่ง งบประมาณ
							๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๒					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๓					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๔					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๕					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๖					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๗					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๘					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๙					คน									
					งบประมาณ (บาท)									
๑๐					คน									
					งบประมาณ (บาท)									

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

ตารางการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี ๒๕๕๒

Thailand Standard Industrial Classification (TSIC ๒๐๐๙)

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
A เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง (Agriculture, forestry and fishing)	๐๑	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์การล่าสัตว์และกิจกรรมบริการที่เกี่ยวข้อง (Crop and animal production, hunting and related service activities)
	๐๒	ป่าไม้และการทำไม้ (Forestry and logging)
	๐๓	การประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (Fishing and aquaculture)
B การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน (Mining and quarrying)	๐๕	การทำเหมืองถ่านหินและลิกไนต์ (Mining of coal and lignite)
	๐๖	การผลิตน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ (Extraction of crude petroleum and natural gas)
	๐๗	การทำเหมืองสินแร่โลหะ (Mining of metal ores)
	๐๘	การทำเหมืองแร่และเหมืองหินอื่น ๆ (Other mining and quarrying)
	๐๙	กิจกรรมบริการที่สนับสนุนการทำเหมืองแร่ และสนับสนุนการผลิตปิโตรเลียม (Mining and extraction of petroleum support service activities)
C การผลิต (Manufacturing)	๑๐	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร (Production of food products)
	๑๑	การผลิตเครื่องดื่ม (Manufacture of beverages)
	๑๒	การผลิตผลิตภัณฑ์จากยาสูบ (Manufacture of tobacco products)
	๑๓	การผลิตสิ่งทอ (Manufacture of textiles)
	๑๔	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย (Manufacture of wearing apparel)
	๑๕	การผลิตเครื่องหนัง และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Manufacture of leather and related products)
	๑๖	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ และไม้ก๊อก ยกเว้น เฟอร์นิเจอร์ การผลิตสิ่งของจากฟางและวัสดุถักสานอื่น ๆ (Manufacture of wood and of products of wood and cork, except furniture; manufacture of articles of straw and plaiting materials)
	๑๗	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์ที่แปรรูปจากกระดาษ (Manufacture of paper and paper products)
	๑๘	การพิมพ์ และการผลิตซ้ำสื่อบันทึก (Printing and reproduction of recorded media)
	๑๙	การผลิตถ่านโค้ก และผลิตภัณฑ์จากการกลั่นปิโตรเลียม (Manufacture of coke and refined petroleum products)
	๒๐	การผลิตเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี (Manufacture of chemicals and chemical products)

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
	๒๑	การผลิตเภสัชภัณฑ์พื้นฐานและการผลิตสูตรตำรับทางเภสัชกรรม (Manufacture of basic pharmaceutical products and pharmaceutical preparations)
	๒๒	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก (Manufacture of rubber and plastics products)
	๒๓	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ (Manufacture of other non-metallic mineral products)
	๒๔	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน (Manufacture of basic metals)
	๒๕	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์ ยกเว้น เครื่องจักร และอุปกรณ์ (Manufacture of fabricated metal products, except machinery and equipment)
	๒๖	การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ ทางทัศนศาสตร์ (Manufacture of computer, electronic and optical products)
	๒๗	การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า (Manufacture of electrical equipment)
	๒๘	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (Manufacture of machinery and equipment not elsewhere classified)
	๒๙	การผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง (Manufacture of motor vehicles, trailers and semi-trailers)
	๓๐	การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ (Manufacture of other transport equipment)
	๓๑	การผลิตเฟอร์นิเจอร์ (Manufacture of furniture)
	๓๒	การผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอื่น ๆ (Other manufacturing)
	๓๓	การซ่อม และการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ (Repair and installation of machinery and equipment)
D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและ ระบบการปรับอากาศ (Electricity, gas, steam and air conditioning supply)	๓๔	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ (Electricity, gas, steam and air conditioning supply)
หมวดใหญ่ E การจัดหาน้ำ การจัดการ น้ำเสียและของเสีย รวมถึงกิจกรรม	๓๖	การเก็บกักน้ำ การจัดหาน้ำ และการจ่ายน้ำ (Water collection and supply)
	๓๗	การจัดการน้ำเสีย (Sewerage)

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
ที่เกี่ยวข้อง (Water supply; sewerage, waste management and remediation activities)	๓๘	การเก็บรวบรวมของเสีย การบำบัดและการกำจัดของเสีย การนำของเสียกลับมาใช้ใหม่ (Waste collection, treatment and disposal activities; materials recovery)
	๓๙	กิจกรรมการบำบัด และการจัดบริการเก็บของเสียอื่น ๆ (Remediation activities and other waste management services)
F การก่อสร้าง (Construction)	๔๑	การก่อสร้างอาคาร (Construction of buildings)
	๔๒	งานวิศวกรรมโยธา (Civil engineering)
	๔๓	งานก่อสร้างเฉพาะทาง (Specialized construction activities)
G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles)	๔๕	การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles)
	๔๖	การขายส่ง ยกเว้น ยานยนต์และจักรยานยนต์ (Wholesale trade, except of motor vehicles and motorcycles)
	๔๗	การขายปลีก ยกเว้น ยานยนต์และจักรยานยนต์ (Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles)
H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (Transportation and storage)	๔๙	การขนส่งทางบกและการขนส่งทางท่อลำเลียง (Land transport and transport via pipelines)
	๕๐	การขนส่งทางน้ำ (Water transport)
	๕๑	การขนส่งทางอากาศ (Air transport)
	๕๒	กิจกรรมที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่ง (Warehousing and support activities for transportation)
	๕๓	กิจกรรมไปรษณีย์และการรับส่งเอกสาร/สิ่งของ (Postal and courier activities)
I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (Accommodation and food service activities)	๕๕	ที่พักแรม (Accommodation)
	๕๖	การบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม (Food and beverage service activities)
J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (Information and communication)	๕๘	การจัดพิมพ์จำหน่ายหรือเผยแพร่ (Publishing activities)
	๕๙	กิจกรรมการผลิตภาพยนตร์ วิดิทัศน์และรายการโทรทัศน์ การบันทึกเสียงและการจัดพิมพ์จำหน่ายหรือเผยแพร่ดนตรี (Motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities)

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
	๖๐	กิจกรรมการจัดผังรายการโทรทัศน์และกิจการการแพร่ภาพกระจายเสียง (Programming and broadcasting activities)
	๖๑	การโทรคมนาคม (Telecommunications)
	๖๒	กิจกรรมการจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และกิจการที่เกี่ยวข้อง (Computer programming, consultancy and related activities)
	๖๓	กิจการบริการสารสนเทศ (Information service activities)
K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (Financial and insurance activities)	๖๔	กิจการบริการทางการเงิน ยกเว้น การประกันภัยและกองทุนบำเหน็จบำนาญ (Financial service activities, except insurance and pension funding)
	๖๕	การประกันภัย การประกันภัยต่อและกองทุนบำเหน็จบำนาญ ยกเว้น การประกันสังคมภาคบังคับ (Insurance, reinsurance and pension funding, except compulsory social security)
	๖๖	กิจกรรมสนับสนุนบริการทางการเงินและกิจการการประกันภัย (Activities auxiliary to financial service and insurance activities)
L กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ (Real estate activities)	๖๘	กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ (Real estate activities)
M กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และ กิจกรรมทางวิชาการ (Professional, scientific and technical activities)	๖๙	กิจกรรมทางกฎหมายและบัญชี (Legal and accounting activities)
	๗๐	กิจกรรมของสำนักงานใหญ่ กิจกรรมการให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการ (Activities of head offices; management consultancy activities)
	๗๑	กิจกรรมงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม การทดสอบและวิเคราะห์ทางเทคนิค (Architectural and engineering activities; technical testing and analysis)
	๗๒	การวิจัยและพัฒนาเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific research and development)
	๗๓	การโฆษณาและการวิจัยตลาด (Advertising and market research)
	๗๔	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิคอื่นๆ (Other professional, scientific and technical activities)
	๗๕	กิจกรรมเกี่ยวกับสัตวแพทย์ (Veterinary activities)

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
N กิจกรรมการบริหารและ บริการสนับสนุน (Administrative and support service activities)	๗๗	กิจกรรมการให้เช่าและให้เช่าแบบลีสซิ่ง (Rental and leasing activities)
	๗๘	กิจกรรมการจัดหางาน (Employment activities)
	๗๙	ตัวแทนธุรกิจการเดินทาง ธุรกิจจัดนำเที่ยว บริการสำรอง และกิจการที่เกี่ยวข้อง (Travel agency, tour operator, reservation service and related activities)
	๘๐	กิจกรรมการบริการรักษาความปลอดภัยและการสืบสวน (Security and investigation activities)
	๘๑	กิจกรรมบริการสำหรับอาคารและภูมิทัศน์ (Services to buildings and landscape activities)
	๘๒	การบริหารสำนักงาน บริการสนับสนุนสำนักงานและบริการ สนับสนุนทางธุรกิจอื่น ๆ (Office administrative, office support and other business support activities)
O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศและ การประกันสังคมภาค บังคับ (Public administration and defence; compulsory social security)	๘๔	การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมถึง การประกันสังคมภาคบังคับ (Public administration and defence; compulsory social security)
P การศึกษา (Education)	๘๕	การศึกษา (Education)
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและ งานสังคมสงเคราะห์ (Human health and social work activities)	๘๖	กิจกรรมด้านสุขภาพของมนุษย์ (Human health activities)
	๘๗	กิจกรรมการดูแลรักษาในสถานที่ที่มีที่พักและมีคนดูแลประจำ (Residential care activities)
	๘๘	กิจกรรมสังคมสงเคราะห์โดยไม่มีที่พักอาศัย (Social work activities without accommodation)
R ศิลปะ ความบันเทิงและ นันทนาการ (Arts, entertainment and recreation)	๙๐	กิจกรรมการสร้างสรรค์ศิลปะและความบันเทิง (Creative, arts and entertainment activities)
	๙๑	ห้องสมุด หอจดหมายเหตุพิพิธภัณฑ์และกิจกรรม ทางด้านวัฒนธรรมอื่น ๆ (Libraries, archives, museums and other cultural activities)
	๙๒	กิจกรรมการพนันและการเสี่ยงโชค (Gambling and betting activities)

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	รายละเอียดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
	๙๓	กิจกรรมด้านการกีฬา ความบันเทิงและนันทนาการ (Sport activities and amusement and recreation activities)
S กิจกรรมการบริการด้าน อื่น ๆ (Other service activities)	๙๔	กิจกรรมขององค์กรสมาชิก (Activities of membership organizations)
	๙๕	การซ่อมคอมพิวเตอร์และของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน (Repair of computers and personal and household goods)
	๙๖	กิจกรรมการบริการอื่น ๆ ส่วนบุคคล (Other personal service activities)
T กิจกรรมการจ้างงานใน ครัวเรือน กิจกรรมการ ผลิตสินค้าและบริการที่ ทำขึ้นเองเพื่อใช้ใน ครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถ จำแนกกิจกรรมได้อย่าง ชัดเจน (Activities of households as employers; undifferentiated goods- and services- producing activities of households for own use)	๙๗	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนในฐานะที่เป็นนายจ้างส่วนบุคคล (Activities of households as employers of domestic personnel)
	๙๘	กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน (Undifferentiated goods- and services-producing activities of private households for own use)
U กิจกรรมขององค์การ ระหว่างประเทศและ ภาคีสมาชิก (Activities of extraterritorial organizations and bodies)	๙๙	กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก (Activities of extraterritorial organizations and bodies)

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน
ตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

รายการตรวจประเมินภายใน

ผู้ตรวจประเมินภายใน

1. _____

2. _____

3. _____

ผู้รับการตรวจประเมินภายใน _____

วันที่ _____

รายการที่ตรวจ	สิ่งที่ตรวจพบ

รายการที่ตรวจ	สิ่งที่ตรวจพบ

รายงานผลการตรวจประเมินภายใน

ชื่อผู้ตรวจประเมินภายใน 1. _____ หัวหน้าทีม

2. _____

3. _____

กิจกรรม/หน่วยงานที่ถูกตรวจ _____

วันที่ตรวจ _____

สรุปผล ☐ เป็นไปตามข้อกำหนด และมีประสิทธิผล

☐ พบข้อบกพร่อง ดังเอกสารแนบรวม _____ หน้า

ข้อสังเกตในการตรวจติดตามครั้งนี้ คือ

การตรวจติดตามครั้งนี้พบจุดเด่นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่ตรวจดังนี้

จุดเด่น: _____

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

ลงชื่อ _____ ผู้ตรวจประเมินภายใน

(_____)

_____ ผู้ตรวจประเมินภายใน

(_____)

_____ ผู้ตรวจประเมินภายใน

(_____)

ลงชื่อ _____ ผู้ถูกตรวจประเมินภายใน

(_____)

แผนการตรวจประเมินภายใน ตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานที่จะถูกตรวจ	สาขา	ระดับ	ต.ค.-64	พ.ย.-64	ธ.ค.-64	ม.ค.-65	ก.พ.-65	มี.ค.-65	เม.ย.-65	พ.ค.-65	มิ.ย.-65	ก.ค.-65	ส.ค.-65	ก.ย.-65



คำสั่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน...../สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน..

ที่

/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งผู้ตรวจติดตามการตรวจประเมินภายในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการรับรองการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดสำหรับหน่วยทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO/IEC ๑๗๐๒๔ จึงขอแต่งตั้งคณะผู้ตรวจติดตามการตรวจประเมินภายใน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกลุ่มงาน /หัวหน้าฝ่าย...(ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทดสอบ) ประธานคณะทำงาน
๒. เจ้าหน้าที่ (นว. ชำนาญการ) (ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทดสอบ) คณะทำงาน
๓. เจ้าหน้าที่ (ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทดสอบ) คณะทำงาน
๔. เจ้าหน้าที่ (ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทดสอบ) คณะทำงานและเลขานุการ

ให้คณะผู้ตรวจติดตามการตรวจประเมินภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาข้อมูลจัดทำรายการตรวจประเมินภายใน และเตรียมแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ในการตรวจประเมินภายในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๒. ดำเนินการตรวจประเมินภายใน เริ่มตั้งแต่เปิดประชุม รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่พบ การตั้งข้อสังเกต และปิดประชุม ซึ่งในการเปิดประชุมและปิดประชุม คณะผู้ตรวจประเมินภายใน จัดให้ผู้ถูกตรวจประเมินภายในระบุรายชื่อผู้เข้าร่วมการตรวจ และบันทึกในรายชื่อผู้เข้าร่วมในการตรวจประเมินภายในตามแบบ F-SDD-26
๓. จัดทำรายงานผลการตรวจประเมินภายใน ตามแบบ F-SDD-27 โดยระบุจุดเด่น ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุง ของการดำเนินงานของผู้เข้ารับการตรวจประเมินภายใน หากพบปัญหาให้ผู้ตรวจประเมินภายในบันทึกรายงานข้อบกพร่องแล้วให้ผู้ถูกตรวจประเมินลงนามรับทราบ แล้วเสนอนายทะเบียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา..../สำนักงาน.....

รายการประเมินระบบประกันคุณภาพ (ศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาต ๒๐ รายการ)

ผู้ประเมิน ๑.
๒.
๓.

ผู้รับการประเมิน วันที่ประเมิน.....

รายการที่ประเมิน	หลักฐาน	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
๑ (F-SDD-๐๑)	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน		
๒ (F-SDD-๐๔)	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ควบคุมการทดสอบ		
๓ (F-SDD-๐๕)	หนังสือรับรองการทำงาน (ผู้สมัครเข้าทดสอบ)		
๔ (F-SDD-๐๖)	สัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ		
๕ (F-SDD-๐๗)	เอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย		
๖ (F-SDD-๐๘)	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
๗ (F-SDD-๓๓)	ข้อมูลบุคลากร (ผู้ทดสอบ)		
๘ (F-SDD-๓๗)	แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
๙ (F-SDD-๔๒)	แบบอุทธรณ์		
๑๐ (F-SDD-๔๔)	แบบรับข้อร้องเรียน		
๑๑ (F-SDD-๔๘)	ใบนำส่ง/รับชุดเอกสารการสอบ		
๑๒ (F-SDD-๔๙)	คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
๑๓ (F-SDD-๕๐)	แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
๑๔ (F-SDD-๕๔)	ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
๑๕ (F-SDD-๕๕)	ใบลงทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง		
๑๖ (F-SDD-๕๖)	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์เอกสาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร ระดับ ๑		
๑๗ (F-SDD-๖๐)	บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ		
๑๘ (F-SDD-๗๐)	ใบเบิกวัสดุ		
๑๙ (F-SDD-๗๑)	ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ ๑		
๒๐ (F-SDD-๗๒)	ใบสรุปผลการให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ ๑		

รายการประเมินระบบประกันคุณภาพ (หน่วยงานภายในของกรมฯ ๒๕ รายการ)

ผู้ประเมิน

๑.

๒.

๓.

ผู้รับการประเมิน

..... วันที่ประเมิน.....

รายการที่ประเมิน	หลักฐาน	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
๑ (F-SDD-๐๑)	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน		
๒ (F-SDD-๐๔)	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ควบคุมการทดสอบ		
๓ (F-SDD-๐๕)	หนังสือรับรองการทำงาน (ผู้สมัครเข้าทดสอบ)		
๔ (F-SDD-๐๖)	สัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ		
๕ (F-SDD-๐๗)	เอกสารแสดงความไม่สนใจมีส่วนได้ส่วนเสีย		
๖ (F-STD-๐๙)	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
๗ (F-STD-๑๒)	แบบประเมินผู้ประเมินผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
๘ (F-SDD-๓๓)	ข้อมูลบุคลากร (ผู้ทดสอบ)		
๙ (F-SDD-๓๗)	แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
๑๐ (F-STD-๔๐)	บัญชีรายชื่อผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ศูนย์ทดสอบฯ)		
๑๑ (F-SDD-๔๒)	แบบอุทธรณ์		
๑๒ (F-SDD-๔๔)	แบบรับข้อร้องเรียน		
๑๓ (F-SDD-๔๘)	ใบนำส่ง/รับชุดเอกสารการสอบ		
๑๔ (F-SDD-๔๙)	คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
๑๕ (F-SDD-๕๐)	แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
๑๖ (F-SDD-๕๒)	บันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (ศูนย์ทดสอบฯ)		
๑๗ (F-SDD-๕๔)	ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		
๑๘ (F-SDD-๕๕)	ใบลงทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง		
๑๙ (F-SDD-๕๖)	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์เอกสาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร ระดับ ๑		

รายการที่ประเมิน	หลักฐาน	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
๒๐ (F-SDD-๖๐)	บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ		
๒๑ (F-STD-๖๗)	ทะเบียนรายชื่อคณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม		
๒๒ (F-STD-๖๘)	แบบตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม (ศูนย์ทดสอบฯ)		
๒๓ (F-SDD-๗๐)	ใบเบิกวัสดุ		
๒๔ (F-SDD-๗๑)	ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ ๑		
๒๕ (F-SDD-๗๒)	ใบสรุปผลการให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ ๑		

F-SSD-46

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อน
กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ
ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ชื่อหน่วยงาน.....		☐ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน																							
ตัวชี้วัดที่ 1.19 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม																									
เจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน		ผู้จัดเก็บข้อมูล :																							
เบอร์ติดต่อ : 0-2246-1937		เบอร์ติดต่อ :																							
คำอธิบาย : ดำเนินการตามเงื่อนไขจำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ รอบที่ 1 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) โดยกำหนดแนวทาง วิธีปฏิบัติ และขอความเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนฯ จากผู้อำนวยการหน่วยงาน ภายในวันที่ 20 ธันวาคม 2564 ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานผลการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ตามแผนรอบที่ 1 รวมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) ให้ผู้อำนวยการทราบ ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565 ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ รอบที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565) โดยนำผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค จากรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม และขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการหน่วยงาน ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2565 ขั้นตอนที่ 5 จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานได้รับทราบ ภายในวันที่ 20 กันยายน 2565																									
เกณฑ์การประเมิน : <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <th rowspan="2">รอบประเมิน</th><th colspan="5">เกณฑ์การผ่านการประเมินผล</th></tr> <tr> <th>ขั้นตอนที่ 1</th><th>ขั้นตอนที่ 2</th><th>ขั้นตอนที่ 3</th><th>ขั้นตอนที่ 4</th><th>ขั้นตอนที่ 5</th></tr> <tr> <td>รอบที่ 1 (1 ต.ค. 64 - 31 มี.ค. 65)</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>รอบที่ 2 (1 เม.ย. 65 - 30 ก.ย. 65)</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td></tr> </table>			รอบประเมิน	เกณฑ์การผ่านการประเมินผล					ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5	รอบที่ 1 (1 ต.ค. 64 - 31 มี.ค. 65)	✓	✓	✓			รอบที่ 2 (1 เม.ย. 65 - 30 ก.ย. 65)	✓	✓	✓	✓	✓
รอบประเมิน	เกณฑ์การผ่านการประเมินผล																								
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5																				
รอบที่ 1 (1 ต.ค. 64 - 31 มี.ค. 65)	✓	✓	✓																						
รอบที่ 2 (1 เม.ย. 65 - 30 ก.ย. 65)	✓	✓	✓	✓	✓																				
แนวทางการประเมินจากหลักฐานการดำเนินกิจกรรม จำนวน 5 ขั้นตอน																									
ขั้นตอน	เกณฑ์การประเมินผล	แนวทางการประเมินผล	การประเมินผล/หลักฐาน																						
1	จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนกำหนดแนวทาง ในการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ	หลักฐานการจัดประชุมเพื่อวางแผน กำหนดแนวทางการขับเคลื่อน กิจกรรม เช่น ภาพถ่ายการประชุม รายงานการประชุม เป็นต้น																							
2	จัดทำแผนการขับเคลื่อน กิจกรรมฯ รอบที่ 1 (ระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) โดยกำหนด แนวทาง วิธีปฏิบัติ และขอความ เห็นชอบแผนการขับเคลื่อนฯ จากผู้อำนวยการฯ	2.1 หลักฐานที่แสดงว่าผู้อำนวยการ หน่วยงาน ได้ให้ความเห็นชอบ แผนการขับเคลื่อนฯ รอบที่ 1 2.2 แผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ รอบที่ 1																							

แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			☐ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน
ชื่อหน่วยงาน.....			
ขั้นตอน	เกณฑ์การประเมินผล	แนวทางการประเมินผล	การประเมินผล/หลักฐาน
3	จัดทำรายงานผลการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ตามแผน รอบที่ 1 รวมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) ให้ผู้อำนวยการทราบ ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565	หลักฐานที่แสดงว่ามีการรายงานผลการขับเคลื่อนกิจกรรม รอบที่ 1 ให้ผู้อำนวยการทราบ	
4	จัดทำแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ รอบที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565) โดยนำผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค จากรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม และขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการฯ ภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2565	4.1 หลักฐานที่แสดงว่าผู้อำนวยการหน่วยงาน ได้ให้ความเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนฯ รอบที่ 2 โดยนำผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค จากรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา 4.2 แผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ รอบที่ 2	
5	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานได้รับทราบ ภายในวันที่ 20 กันยายน 2565	หลักฐานที่แสดงว่าผู้อำนวยการหน่วยงาน รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ	
หมายเหตุ: ให้หน่วยงานจัดส่งแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการฯ (แบบ สพ.1) ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565 และ รอบที่ 2 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565			
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :			
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :			
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :			

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร
เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
สู่รัฐบาลดิจิทัล

QR Code การรายงานผลตามตัวชี้วัด แบบ บค. ๐๔



QR Code แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล แบบ บค. ๐๕



QR Code แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนารายบุคคล แบบ บค. ๐๖



แบบฟอร์มตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างการรับรู้
และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

แบบรายงานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

1.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจสำคัญของกรม	ประเภทสื่อ	ชื่อสื่อที่เผยแพร่	วัน/เดือน/ปี ที่เผยแพร่	หลักฐาน / รายละเอียดข่าวที่เผยแพร่

ผู้รายงาน เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ

หมายเหตุ : หลักฐานประกอบการรายงาน มีดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ ใช้ภาพประกอบ ซึ่งมีขนาดที่สามารถอ่านรายละเอียดได้
2. สื่อโทรทัศน์ ใช้ลิงค์ข้อมูลข่าว (รูปแบบ QR Code) หรือ การจับภาพหน้าจอข่าวที่เผยแพร่ ขนาดภาพที่สามารถอ่านรายละเอียดได้
3. สื่อออนไลน์ ใช้ลิงค์ข้อมูลข่าว (รูปแบบ QR Code) หรือ การจับภาพหน้าจอข่าวที่เผยแพร่ ขนาดภาพที่สามารถอ่านรายละเอียดได้
4. สื่อวิทยุ ใช้ภาพถ่าย (ช่วงการจัดรายการข่าว) หรือลิงค์คลิปเสียงการออกอากาศ (รูปแบบ QR Code)

แบบรายงานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

1.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านทาง Facebook ด้วยวิธีการกดแชร์ข้อมูลจากเพจกรม

เดือน.....	ประเภทสื่อ
วัน/เดือน/ปี ที่เผยแพร่	
วัน/เดือน/ปี ที่เผยแพร่	

ผู้รายงาน เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ

หมายเหตุ : ภาพประกอบการรายงาน มีขนาดที่สามารถอ่านรายละเอียดได้

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และร้อยละของจำนวนการตอบแบบสอบถามความพึง
พอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26



แบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

ประจำปีงบประมาณ 2565

หน่วยงานที่ดำเนินการ สถาบัน/สำนักงาน..... กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์ แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 (คณะทำงาน คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ) ผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัครสอบ) และผู้ทดสอบ (กรรมการ) โดยจะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 2 ตอน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย ☐ อื่น ๆ

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20-29 ปี ☐ 30-39 ปี ☐ 40-49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

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

4. อาชีพ

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

5. ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

☐ คณะทำงาน
☐ คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ
☐ ผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัครสอบ)
☐ ผู้ทดสอบ (กรรมการ)

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ

คำชี้แจง 1) โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ/ความเห็นของท่านเพียงระดับเดียว
2) สามารถตอบแบบสอบถามได้เฉพาะส่วนที่ร่วมดำเนินการหรือทราบข้อมูล

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ข้อเสนอแนะ (หากให้คะแนนน้อยกว่า 3 ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
สำหรับคณะทำงาน และคณะอนุกรรมการฯ						
1. การจัดประชุม						
1.1 สถานที่						
1.2 อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก						
1.3 ข้อมูลรายละเอียดที่บรรจุในวาระการจัดประชุม						
2. การจัดทดลองทดสอบ						
2.1 สถานที่						
2.2 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร						
2.3 จำนวนวันในการทดลองทดสอบ						
2.4 ผู้เข้าทดลองทดสอบ (จำนวน/คุณภาพ)						
2.5 ผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลการทดลองทดสอบ						
2.6 ข้อมูลสรุปผลที่ได้จากการทดลองทดสอบ						
1) ภาพรวมการจัดทดลองทดสอบ						
2) การทดลองทดสอบภาคความรู้						
3) รูปแบบการทดลองทดสอบภาคความสามารถ						
4) ร่างเกณฑ์การให้คะแนน และการควบคุมการทดลองทดสอบ						
3. การจัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบฯ						
3.1 แบบฟอร์มหรือรูปแบบประกาศมาตรฐาน วิธีการทดสอบ และคุณสมบัติ						
3.2 ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
3.3 ร่างคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ						
3.4 ร่างวิธีการทดสอบ						
1) แบบทดสอบภาคความรู้						
2) แบบทดสอบภาคความสามารถ						
3) จำนวนชั่วโมงในการทดสอบมาตรฐาน						
3.5 ระยะเวลาในการจัดทำมาตรฐานฯ (จนเสร็จสิ้นกระบวนการ)						

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ข้อเสนอแนะ (หากให้คะแนนน้อยกว่า 3 ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
สำหรับผู้ทดสอบ (กรรมการ) และผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัคร)						
<u>ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการทดสอบ</u>						
1. ความถูกต้องของใบคำสั่ง รายการเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ใบให้คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน						
2. หัวข้อการทดสอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน						
3. ระยะเวลาในการทดสอบ						
4. ความพร้อมของสถานที่ในการทดสอบ						
5. ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุในการทดสอบ						
6. การให้ข้อมูลต่อผู้เข้ารับการทดสอบมีความเท่าเทียมกัน						
7. กระบวนการทดสอบมีความแม่นยำ เทียบตรง โปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้						
สำหรับผู้ทดสอบ (กรรมการ)						
<u>การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ได้รับการรับรอง ไปใช้</u>						
1. ใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้						
2. ใช้ในการบริหารอัตราค่าจ้างตามสมรรถนะได้						
3. ใช้จัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมและจัดทำคู่มือฝึกอบรมหรือ คู่มือปฏิบัติงานได้						
4. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของ พนักงานได้						
สำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัคร)						
<u>การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ได้รับการรับรอง ไปใช้</u>						
1. ใช้ในการวางแผนในการพัฒนาความสามารถของตนเอง						
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของ ตนเอง						
3. เมื่อสอบผ่านได้รับสิทธิพิเศษหรือแรงจูงใจจากนายจ้างเพิ่มขึ้น						

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบฟอร์มสรุปผลการรับฟังความพึงพอใจหรือความคิดเห็น
ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26
ตามตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ 2565 (รอบที่ 2)

สถาบัน/สำนักงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
หน่วยงาน สถานประกอบการ/สมาคม/บริษัท.....
สาขาที่ดำเนินการทดสอบ.....
วันที่ดำเนินการทดสอบ.....

จำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งให้ประเมินความพึงพอใจ.....ฉบับ
จำนวนแบบสอบถามที่ประเมินความพึงพอใจแล้วส่งกลับ.....ฉบับ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป (ร้อยละ)

1. เพศ หญิง % ชาย % อื่น ๆ %
2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี% 20-29 ปี% 30-39 ปี% 40-49 ปี..... % 50 ปีขึ้นไป.....%
3. การศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า % อนุปริญญาหรือเทียบเท่า %
ปริญญาตรี% สูงกว่าปริญญาตรี%
4. อาชีพ ข้าราชการ % พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ%
ลูกจ้าง..... % ธุรกิจส่วนตัว..... % อื่น ๆ.....%
5. ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26
คณะทำงาน % คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ..... %
ผู้เข้ารับการทดสอบ % ผู้ทดสอบ(กรรมการ)..... %

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความคิดเห็น (%)

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ (%)					ข้อเสนอแนะ (หากให้คะแนนน้อยกว่า 3 ได้โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
สำหรับคณะทำงาน และคณะอนุกรรมการฯ						
1. การจัดประชุม						
1.1 สถานที่						
1.2 อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก						
1.3 ข้อมูลรายละเอียดที่บรรจุในวาระการจัดประชุม						
2. การจัดทดลองทดสอบ						
2.1 สถานที่						
2.2 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร						
2.3 จำนวนวันในการทดลองทดสอบ						
2.4 ผู้เข้าทดลองทดสอบ (จำนวน/คุณภาพ)						
2.5 ผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลการทดลองทดสอบ						

2.6 ข้อมูลสรุปผลที่ได้จากการทดลองทดสอบ						
1) ภาพรวมการจัดทดลองทดสอบ						
2) การทดลองทดสอบภาคความรู้						
3) รูปแบบการทดลองทดสอบภาคความสามารถ						
4) ร่างเกณฑ์การให้คะแนน และการควบคุมการทดลองทดสอบ						
3. การจัดทำร่างคู่มือวิธีการทดสอบฯ						
3.1 แบบฟอร์มหรือรูปแบบประกาศมาตรฐาน วิธีการทดสอบ และคุณสมบัติ						
3.2 ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
3.3 ร่างคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ						
3.4 ร่างวิธีการทดสอบ						
1) แบบทดสอบภาคความรู้						
2) แบบทดสอบภาคความสามารถ						
3) จำนวนชั่วโมงในการทดสอบมาตรฐาน						
3.5 ระยะเวลาในการจัดทำมาตรฐานฯ (จนเสร็จสิ้นกระบวนการ)						
สำหรับผู้ทดสอบ (กรรมการ) และผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัคร)						
ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการทดสอบ						
1. ความถูกต้องของใบคำสั่ง รายการเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ใบให้คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน						
2. หัวข้อการทดสอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน						
3. ระยะเวลาในการทดสอบ						
4. ความพร้อมของสถานที่ในการทดสอบ						
5. ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุในการทดสอบ						
6. การให้ข้อมูลต่อผู้เข้ารับการทดสอบมีความเท่าเทียมกัน						
7. กระบวนการทดสอบมีความแม่นยำ เทียบตรง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้						
สำหรับผู้ทดสอบ (กรรมการ)						
การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ได้รับการรับรอง ไปใช้						
1. ใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้						
2. ใช้ในการบริหารอัตราค่าจ้างตามสมรรถนะได้						
3. ใช้จัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมและจัดทำคู่มือฝึกอบรมหรือคู่มือปฏิบัติงานได้						
4. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของพนักงานได้						

สำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ (ผู้สมัคร)						
การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ที่ได้รับการรับรอง ไปใช้						
1. ใช้ในการวางแผนในการพัฒนาความสามารถของตนเอง						
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสียในการทำงานของตนเอง						
3. เมื่อสอบผ่านได้รับสิทธิพิเศษหรือแรงจูงใจจากนายจ้างเพิ่มขึ้น						

หมายเหตุ – กรุณาแนบไฟล์แบบสอบถามที่ประเมินความพึงพอใจแล้วมาด้วย

ลงชื่อ ผู้รับผิดชอบ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัด
ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม รอบ 6 เดือน

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

หน่วยงาน.....ผู้ดำเนินการ.....โทร.....
รอบ 6 เดือน ตั้งแต่ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – วันที่ 31 มีนาคม 2565

ชื่อผลงานต้นแบบ (Prototype)

☐ ด้านการบริการ ☐ ด้านการบูรณาการ ☐ ด้านการบริหารจัดการหน่วยงานภายใน

1. การวิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหาที่จะ
นำไปสู่การจัดทำต้นแบบ (Prototype)
นวัตกรรม

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุความเป็นมา
- ระบุความสำคัญของปัญหา
- ระบุความต้องการ

4. ขั้นตอนการดำเนินงานของการพัฒนา
การสร้างต้นแบบ (Prototype)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- วิธีการในการสร้างต้นแบบ (Prototype)
- ขั้นตอนของการทดลองใช้ Prototype โดยระบุแผนการที่จะดำเนินการ เช่น ระบุ เวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลอง เป็นต้น

2. แนวทางการแก้ไขปัญหา (อธิบายแนวคิดใน
การแก้ไขปัญหา) / องค์ความรู้ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายเพิ่มเติม

- อธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหา
- ระบุองค์ความรู้ที่ใช้
- ระบุผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำและพัฒนา

5. การทดลองนำ Prototype ไปปฏิบัติ

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการทดลองใช้ Prototype โดยระบุ ที่ดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลองของวันที่ทดลอง เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำต้นแบบ
(Prototype) นวัตกรรม

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำต้นแบบ
(Prototype)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้น

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้นเพื่อมาแก้ปัญหาอะไร

รูปภาพประกอบ

แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม รอบ 12 เดือน

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

หน่วยงาน.....ผู้ดำเนินการ.....โทร.....
รอบ 12 เดือน ตั้งแต่ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2565 – วันที่ 30 กันยายน 2565

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

☐

ด้านการบริการ

☐

ด้านการบูรณาการ

☐

ด้านการบริหารจัดการหน่วยงานภายใน

1.สรุปปัญหาจากการพัฒนาต้นแบบ
(Prototype) นวัตกรรม

4. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็น
รูปธรรม

อธิบายเพิ่มเติม

- สรุปปัญหาจากการทดลองหลังจากรอบ ๖ เดือน ที่ผ่านมาของการพัฒนานวัตกรรม

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุผลลัพธ์ที่ได้ในเชิงปริมาณ/คุณภาพ
- ระบุข้อมูลก่อนและหลังการปรับปรุง
- ระบุผลการประเมินความพึงพอใจ

2. แนวทางในการแก้ไขการพัฒนา Prototype
นวัตกรรม

5. แนวทางการขยายผลไปยังหน่วยงานหรือ
พื้นที่อื่น

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการนำปัญหามาแก้ไขในการพัฒนาต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม

อธิบายเพิ่มเติม

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

3. การปฏิบัติจริง

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุขั้นตอน/วิธีการดำเนินการนำนวัตกรรมไปใช้
- ระบุสถานที่ทดลอง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ช่วงเวลา)

รูปภาพประกอบ

แบบฟอร์มตามตัวชี้วัด ความสำเร็จของการขับเคลื่อน
การปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ 4.0

แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการพัฒนางานองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐

องค์การ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทภารกิจ : ☐ ภารกิจหลัก ด้าน.....
☐ ภารกิจสนับสนุน ด้าน.....

หน่วยงาน :

ประเด็น :

ผู้ประสานงาน :

โอกาสในการปรับปรุง : หมวด ๑ – หมวด ๖

เมื่อเทียบกับเกณฑ์ฯ PMQA ๔.๐ :

งบประมาณ : บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : เดือน

ใช้สำหรับรายงานรอบ : () ๖ เดือน () ๑๒ เดือน

โทรศัพท์ :

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

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นายประทีป ทรงลำยอง

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางดรฤณี นิธิวิกุล

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

สำนักงานเลขานุการกรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองบริหารการคลัง

กลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มกฎหมาย

กองวิเทศสัมพันธ์

กองสื่อสารองค์กร

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ผู้จัดทำ

นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

นายจตุรภัทร เงินมูล

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

นางสาวกัญญภัสสร กนกอิสราทรัพย์

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

นางสาวบุญสุข พุ่มไม้แก้ว

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางสาวอรุณี แสนแ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นายกำเิง นาดอน

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาววันเพ็ญ อธิมี

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน