

รายงานการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) และการประเมินการปฏิบัติราชการ

ของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐

เมื่อวันศุกร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม อัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|--|-----------------|
| ๑. | นายธวัช เบญจาทิกุล
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานการประชุม |
| ๒. | นายประทีป ทรงลำยอง
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| ๓. | นายบุญชัย ศิริสนธิวรรณ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน
แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | คณะทำงาน |
| ๔. | นางเอี่ยมพร โศจพิลกุล
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| ๕. | นางสาวจิราภรณ์ ปุญญฤทธิ์
ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | คณะทำงาน |
| ๖. | นายวินัย มะยมทอง
ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๗. | นายชานนท์ อาคะมา
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | |
| ๘. | นางสาววรรณดี อยู่ชัย
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | คณะทำงาน |
| ๙. | นายประพันธ์ หนูสันทัด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| ๑๐. | นางสุดารัตน์ วงศ์พะเนา
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | คณะทำงาน |
| ๑๑. | นางสาวนัยนา แซ่ลิ้ม
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
แทนเลขานุการกรม | คณะทำงาน |
| ๑๒. | นางพะเยาว์ ทองศรี
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร | คณะทำงาน |

- | | |
|--|--|
| <p>๑๓. นางสาวอารีย์ ชูผึ้ง
 เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 แทนผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ</p> | <p>คณะทำงาน</p> |
| <p>๑๔. นางสาวไพจิตรรา สุโพธิ์
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 แทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> | <p>คณะทำงาน</p> |
| <p>๑๕. นางวรารวรรณ ภาปราชญ์
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> | <p>คณะทำงาน
 และเลขานุการ</p> |
| <p>๑๖. นางศรียวรรณ ประเสริฐทอง
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> | <p>คณะทำงาน
 และผู้ช่วยเลขานุการ</p> |

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

กองแผนงานและสารสนเทศ

๑. นางสาวศุทัศน์ี สীবวงศ์แพทย์
 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. นางสาวพงศิยา อ๋านาคิล
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓. นายสุภพ ปิงตา
 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ๔. นางสาววันวิสาข์ เนาวรังสี
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
 ๕. นางสาวอังคณา ทองแท้
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๖. นางสาวสิรินทร์ สันติผลวุฒิ
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก
 ๗. นายคมธัช รัตนคช
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
- กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
๘. นางสาวบังอร อ้นสะอาด
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

กองคลัง...

กองคลัง

๙. นางสาวยุวดี เก้าเอี้ยน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. นางสุรัชตา พ่อธานี
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

๑๑. นางพจนานพร ศรารุทธสกุล
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒. นายสมนึก จันทร์คำ
นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

รองอธิบดี (นายธวัช เบญจาทิกุล) แจ้งในที่ประชุมคณะทำงานฯ ว่าเนื่องจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานติดภารกิจ จึงมอบหมายให้กระผมเป็นประธานการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) และการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐

นางรารวรรณ ภาปราษณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่า กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) และการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๔๑๑/ว ๓๒๗ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ ขอให้คณะทำงานฯ ตรวจสอบรายงานการประชุม ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร <http://www.dsd.go.th/rmsdu> หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์ ซึ่งประธานได้ขอเพิ่มข้อความคำว่า “เมื่อ” ก่อนหน้า คำว่า “วันที่” นอกนั้น ไม่มีหน่วยงานใดขอแก้ไขรายงานการประชุมฯ จึงขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) และการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๓.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบการประเมินที่ ๒

นางวรวรรณ ภาปราษฏ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้บันทึกรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ รอบการประเมินที่ ๒ ผ่านระบบการรายงานผลของสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยสรุปผลได้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด รอบการประเมินที่ ๒	เป้าหมายทั้ง ปี	สรุปผลการประเมิน	เจ้าภาพ
องค์ประกอบที่ ๑. (Functional Based)				
๑. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๕๕ สาขาอาชีพ) (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานร้อยละ ๘๐	มีแผนปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นแผนประจำปีต่อเนื่อง	มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสาขาที่ผ่านการทดสอบ จำนวน ๓๘๔ คน และมีผู้ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย จำนวน ๓๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๕ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	สมฐ.
๒. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	- อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ ๕๕ - จัดทำแผนการขับเคลื่อนอันดับ IMD ในปี ๖๑	-	- สถาบัน IMD ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) อยู่ในอันดับที่ ๕๗ ไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด - สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	ผส.

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด รอบการประเมินที่ ๒	เป้าหมายทั้ง ปี	สรุปผลการประเมิน	เจ้าภาพ
<p>๓. ร้อยละของจำนวน สถานประกอบการ เป้าหมายที่สามารถเพิ่ม ผลิตภาพและลดการสูญเสีย ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>- ร้อยละ ๙๐ ของจำนวน สถานประกอบการ เป้าหมายที่สามารถ เพิ่มผลิตภาพและ ลดการสูญเสียได้ตาม เป้าหมายที่กำหนด (อย่างน้อยร้อยละ ๑๐)</p> <p>- มีแผนการขยาย ฐานจำนวน สถานประกอบการ เป้าหมาย เข้าร่วม โครงการมากขึ้น</p>	-	<p>ร้อยละ ๔๔.๐๐</p> <p>ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกอง พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบ กิจการ ได้จัดทำโครงการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน สู่ SMEs ๔.๐ (STEM Workforce towards SMEs ๔.๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ งบประมาณการพัฒนาวิสาหกิจขนาด กลางขนาดย่อม (งปม. ๔๗.๙ ล้านบาท) มีแผนการขยายฐานสถานประกอบการ จำนวน ๑๘๕ แห่ง โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้ ๑) SMEs (ตั้งแต่ ๕๑ – ๒๐๐ คน) จำนวน ๑๐๐ แห่ง และ ๒) ขยายฐาน SMEs /OTOP/ วิสาหกิจชุมชน (ต่ำกว่า ๕๐ คน) จำนวน ๘๕ แห่ง</p> <p>ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>	ศป.
<p>๔. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน ในสาขาอาชีพที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะได้รับ การประเมินและรับรองเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถใน วิชาชีพที่ประเมิน (ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) ๔.๑ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานฯ</p>	ร้อยละ ๘๐	-	<p>ผลดำเนินการ ๕๔,๗๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๗ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐</p> <p>ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>	รร.

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด รอบการประเมินที่ ๒	เป้าหมายทั้ง ปี	สรุปผลการประเมิน	เจ้าภาพ
๔.๒ แผนการดำเนินงานสาขาอาชีพอื่นๆ	มีแผนการปฏิบัติงานในการประเมินและให้การรับรองผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพอื่นๆ	-	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถมีแผนการปฏิบัติงานในการประเมินความรู้ความสามารถในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ สาขา คือ ช่างเครื่องปรับอากาศ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	รร.
องค์ประกอบที่ ๒ (AgendaBased)				
๑. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน				สก.
๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ ๑๐๐	-	ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	
๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันสมัยต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	ร้อยละ ๑๐๐	-	ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	
องค์ประกอบที่ ๓ (AreaBased) ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้				
องค์ประกอบที่ ๔ (InnovationBased)				
๑. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๖	ผลการดำเนินการ ร้อยละ ๗๖.๕๕ ไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	กค.
๒. ข้อเสนอประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ (การพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Testing Systems)	ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอประสิทธิภาพและการพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการและให้รายงานมาพร้อมกับการรายงานตัวชี้วัดอื่นๆ ในรอบการประเมินที่ ๒	-	เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	สมฐ.

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด รอบการประเมินที่ ๒	เป้าหมายทั้ง ปี	สรุปผลการประเมิน	เจ้าภาพ
องค์ประกอบที่ ๕(Potential Based)				
- การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	ดำเนินการตามแผนฯ ถึงเดือน ก.ค. ๖๐ ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการตามแผนฯ ถึงเดือน ก.ย. ๖๐ ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	ผส.

สรุปผลการประเมินตนเองตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ม.๔๔) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบการประเมินที่ ๒ ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบการประเมิน	ผลการประเมิน			สรุปผลการประเมิน
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (<๕๐%)	เป็นไปตามเป้าหมาย (๕๐-๖๗%)	สูงกว่าเป้าหมาย (>๖๗%)	
๑. Functional Based			✓	ระดับคุณภาพ
๒. Agenda Based			✓	
๓. Area Based	ไม่มีการดำเนินการ			
๔. Innovation Based		✓		
๕. Potential Based			✓	

ที่ประชุมรับทราบ โดยหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ให้ข้อสังเกตว่าตัวชี้วัดร้อยละของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีคำถาม ๒ ประเด็น คือ ๑) ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ และ ๒) ตามเป้าหมายที่กำหนด (อย่างน้อยร้อยละ ๑๐) แต่จากข้อมูลที่น่าเสนอได้รายงานเพียงประเด็นเดียว คือ สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ ร้อยละ ๔๔ แต่ยังคงขาดจำนวนสถานประกอบการซึ่งเลขานุการคณะทำงาน ชี้แจงว่าในประเด็นจำนวนสถานประกอบการได้แนบเอกสารประกอบแล้ว

๓.๒ การประเมินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

นางวราวรรณ ภาปราษณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เชิญผู้แทนหน่วยงานราชการเข้าร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ดำเนินการตัวชี้วัดเพิ่มเติม จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

๑) องค์ประกอบ...

๑) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation base) ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อสั่งการที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3
องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base

ตัวชี้วัดที่ 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่นๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างน้อยเดือนละ 1 งานหรือกิจกรรม โดยเฉพาะงานบริการประชาชน เช่น การลดปริมาณเอกสาร การลดการใช้พลังงาน การลดการงบประมาณ การลดขั้นตอนการทำงานและปริมาณงานที่ซ้ำซ้อน การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาทุจริต การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และให้กำหนดแนวทางการรายงานความคืบหน้าและตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานต่อให้ส่วนราชการรายงานผลทุกเดือนและให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินผลการปฏิบัติตามข้อสั่งการนี้ของส่วนราชการทุก 3 เดือน เพื่อเสนอต่อรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ต่อไป สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำกลุ่มการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ดังต่อไปนี้

- 1. การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน**
 เช่น การลดขั้นตอนการทำงานในการอนุมัติ/อนุญาต การลดระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการ การบริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์ การลดขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชน การลดการเรียกสำเนาเอกสาร เป็นต้น
- 2. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่น**
 เช่น การจัดทำข้อตกลง/ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ การประสานพลังประชารัฐ
- 3. การป้องกัน/แก้ไขปัญหาด้านทุจริต**
 เช่น การชำระค่าธรรมเนียมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการของภาครัฐ
- 4. การเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ**
 เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ การบริหารการประชุมด้วย e-meeting การพัฒนาระบบการสื่อสารภายในส่วนราชการ
- 5. การประหยัดทรัพยากร**
 เช่น การลดปริมาณเอกสาร/จำนวนเอกสาร การลดการใช้พลังงาน การประหยัดน้ำ การลดการงบประมาณ เป็นต้น

3
องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base: ตัวชี้วัดที่ 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

หัวข้อ: กรมบังคับคดี

ปี ๒๕๖๑

เรื่อง/ดำเนินการ	ประเภท	ระยะเวลาดำเนินการ												รายงานความก้าวหน้า	ผลผลิต
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1. Application Debt Info เกี่ยวกับรายการหนี้สินของผู้มีหนี้สินในคดีล้มละลายในโทรศัพท์ระบบ Android และระบบ IOS ผู้ชำระหนี้	1	ต้องมีการพัฒนาใหม่ทุกเดือนและวัดผลผลิตตามแผน												ดำเนินการสำรวจหาความต้องการผู้ชำระหนี้	Application Debt Info ในระบบ Android
2. Self Help Tutorial การใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ชำระค่าธรรมเนียมคดี	1	-												-	ระบบ e-learning
3. Application สำหรับชำระค่าธรรมเนียมคดีผ่าน Application	1	-												-	Application ชำระหนี้ศาล
4. งานประกวดการนำสื่อวีดิทัศน์ไปใช้งานเพลง	5	-												-	แอปพลิเคชันวีดิทัศน์
5. Application App live streaming การถ่ายทอดสดการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ก่อตั้งก่อนเวลาโดยเจ้าหน้าที่	1	-												-	Application App live streaming
6.	-												-	-
7.	-												-	-
8.	-												-	1
9.	-												-	2
10. ตรวจและดำเนินการคดีต่าง	1	-												-	ระบบตรวจและดำเนินการคดีต่าง
11. e-Offering auction โดยให้สำนักงานบังคับคดีเชื่อมโยงเป็น center	1	-												-	ระบบ e-Offering auction
12. ภาคร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกทำไปรษณีย์กลางลดละ 5 ล้านปีงบประมาณ	5	-												-	ปรับลดค่าใช้จ่ายตามลดลง
รวมผลผลิตในแต่ละเดือน		-												-	

หน่วยงานส่งผลการดำเนินงานให้แก่สำนักงาน ก.พ.ร. ทุกเดือน เพื่อให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินผลและจัดรายงานความก้าวหน้าทุก 3 เดือน เสนอรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

หมายเหตุ: ประเมินเรื่องดังกล่าว (1) การพัฒนาและปรับปรุงระบบ (2) การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่น (3) การป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริต (4) การเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ (5) การเพิ่มประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ...

3

องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base: ตัวชี้วัดที่ 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)



รวมการประเมินที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 60- 31 มีนาคม 2561)

เรื่องที่ต้องการ	ประเภท	ระยะเวลาดำเนินการ					
		ส.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. Application Debt Info เพื่อการตรวจสอบข้อมูลเงินกู้ยืมในสถานะผิดนัด สำหรับลูกค้าที่มีส่วนได้ส่วนเสียในคดี โดยประเมินได้ในการประชุม Android Club สำหรับ iOS อยู่ระหว่างดำเนินการ	1						
2. Self Help Tutorial การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งประกอบด้วยคู่มือวีดิทัศน์จากความรู้ทางคอมพิวเตอร์	1						
3. Application สืบและาย ตรวจสอบสถานะบุคคลสัมพันธภาพ Application	1						
4. ส่งระบบการแจ้งเตือนโดยอัตโนมัติผ่านมือถือ	5						
5. Application App live streaming การถ่ายทอดสดการบรรยายของคณาจารย์ ภายในเว็บไซต์ของศาล โดยตั้งเป้าไว้ จำนวน 25 แห่งภายในสิ้นปี	1						
6.....	...						
7.....	...						
8.....	...						
9.....	...						
10 ตรวจสอบสถานะคดีฟ้อง	1						
11. e- Offering auction โดยนำสำนักงานบังคับคดีเชื่อมโยงเป็น center	1						
12 มาตรการในการประเมินคดีความทางไปรษณีย์ศาลลง ร้อยละ 5 สิ้นปีงบประมาณ	5						
รวมผลผลิตในสถานะเดือน				1	1		2

เกณฑ์การประเมิน

กลุ่ม	ประเภทเรื่องที่ต้องการ
A	(1) การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
	(2) การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่น
	(3) การป้องกัน/แก้ไขปัญหาด้านทุจริต
B	(4) การเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ
	(5) การประหยัดทรัพยากร

การเลือกเรื่องที่ต้องการ

ส่วนราชการเลือกเรื่องที่ต้องการในกลุ่ม A ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากในการดำเนินการ และต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลา 1 ปี อย่างน้อยจำนวน 3 เรื่อง จาก 12 เรื่อง

สูตรการคำนวณ

ผลผลิตที่สามารถดำเนินการได้ตามแผน x 100 = ร้อยละ X
ผลผลิตตามแผนทั้งหมด

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผ่าน : ส่วนราชการดำเนินการกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ไม่ผ่าน : ส่วนราชการดำเนินการกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลการดำเนินงาน $4 \times 100 =$ ร้อยละ 100
4

3

องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base: ตัวชี้วัดที่ 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)



รวมการประเมินที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 60- 31 มีนาคม 2561)

เรื่องที่ต้องการ	ประเภท	ระยะเวลาดำเนินการ					
		ส.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. Application Debt Info เพื่อการตรวจสอบข้อมูลเงินกู้ยืมในสถานะผิดนัด สำหรับลูกค้าที่มีส่วนได้ส่วนเสียในคดี โดยประเมินได้ในการประชุม Android Club สำหรับ iOS อยู่ระหว่างดำเนินการ	1						
2. Self Help Tutorial การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งประกอบด้วยคู่มือวีดิทัศน์จากความรู้ทางคอมพิวเตอร์	1						
3. Application สืบและาย ตรวจสอบสถานะบุคคลสัมพันธภาพ Application	1						
4. ส่งระบบการแจ้งเตือนโดยอัตโนมัติผ่านมือถือ	5						
5. Application App live streaming การถ่ายทอดสดการบรรยายของคณาจารย์ ภายในเว็บไซต์ของศาล โดยตั้งเป้าไว้ จำนวน 25 แห่งภายในสิ้นปี	1						
6.....	...						
7.....	...						
8.....	...						
9.....	...						
10 ตรวจสอบสถานะคดีฟ้อง	1						
11. e- Offering auction โดยนำสำนักงานบังคับคดีเชื่อมโยงเป็น center	1						
12 มาตรการในการประเมินคดีความทางไปรษณีย์ศาลลง ร้อยละ 5 สิ้นปีงบประมาณ	5						
รวมผลผลิตในสถานะเดือน				1	1		2

เกณฑ์การประเมิน

กลุ่ม	ประเภทเรื่องที่ต้องการ
A	(1) การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
	(2) การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่น
	(3) การป้องกัน/แก้ไขปัญหาด้านทุจริต
B	(4) การเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ
	(5) การประหยัดทรัพยากร

การเลือกเรื่องที่ต้องการ

ส่วนราชการเลือกเรื่องที่ต้องการในกลุ่ม A ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากในการดำเนินการ และต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลา 1 ปี อย่างน้อยจำนวน 3 เรื่อง จาก 12 เรื่อง

สูตรการคำนวณ

ผลผลิตที่สามารถดำเนินการได้ตามแผน x 100 = ร้อยละ X
ผลผลิตตามแผนทั้งหมด

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผ่าน : ส่วนราชการดำเนินการกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ไม่ผ่าน : ส่วนราชการดำเนินการกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลการดำเนินงาน $4 \times 100 =$ ร้อยละ 100
4

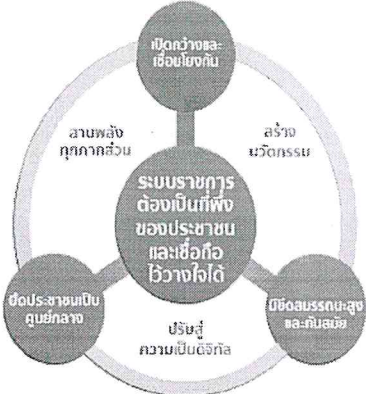
๒) องค์ประกอบ...

๒) องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (Potential Base) ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ เป็นไปตามข้อสั่งการที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทิวา : ระบบราชการ 4.0



ระบบราชการ 4.0 : เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่ยอมรับไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

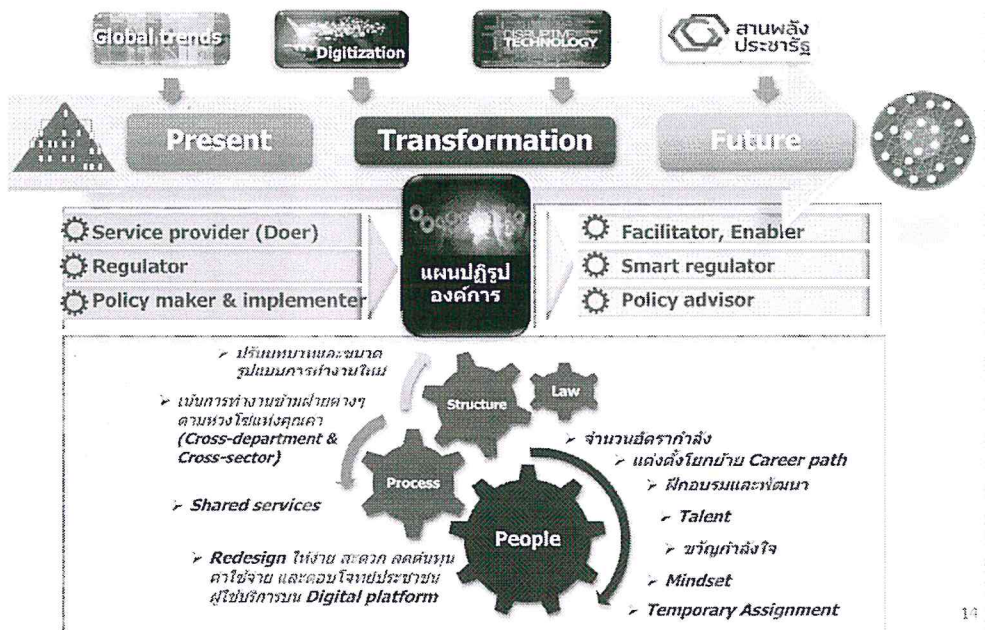


1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)
 ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้ภาคประชาสังคม ภาวเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)
 ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งนำประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)
 ต้องทำงานอย่างเต็มการณไว้วางใจ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงานราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

1. ทิวา : ปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation)



๒. โครงร่าง...

2. โครงร่างแผนปฏิรูปองค์กร (Organizational Transformation Plan)



- ① ส่วนที่ 1 บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง
 - 1.1 ความเชื่อมโยงภารกิจกระทรวง กับนโยบายที่สำคัญของประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/ แผนฯ 12/ วาระปฏิรูป/ Thailand 4.0)
 - 1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง
 - 1.3 การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของกระทรวง (organization capacity) ในด้านต่าง ๆ (เช่น บุคลากร เทคโนโลยี เครือข่าย เป็นต้น)
 - 1.4 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงในอนาคต
 - 1.4.1 Value proposition statement
 - 1.4.2 Portfolio analysis
 - 1.4.3 Business model
 - 1.5 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม
- ② ส่วนที่ 2 บทวิเคราะห์รายการ
 - 2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน
 - 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลัก vs. ภารกิจรอง
 - 2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม
 - 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจหลัก (Core function) และ ภารกิจรอง (Non-Core function)
 - 2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกำลังคน ที่จะรองรับบทบาทใหม่ในอนาคต
 - 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน สิ่งที่ต้องดำเนินการในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564)
- ③ ส่วนที่ 3 ภาคผนวก
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมในปัจจุบัน : รัลย์ทัศน์/ พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่/ ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์/ งบประมาณ/ กฎหมายที่สำคัญ/ โครงสร้างองค์กร/ อัตรากำลัง

11

3. แนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (Organizational Transformation Plan)



	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	
	รอบการประเมินที่ 1 (31 มี.ค. 61)	รอบการประเมินที่ 2 (30 ก.ย. 61)
① ส่วนที่ 1 บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง	แผนปฏิรูป องค์กรของ กระทรวง และ กรม	แผนปฏิรูป องค์กรของ กระทรวง และ กรม ฉบับ สมบูรณ์ (ปรับ ตามข้อสังเกต คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ)
1.1 ความเชื่อมโยงภารกิจกระทรวง กับนโยบายที่สำคัญของประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/ แผนฯ 12/ วาระปฏิรูป/ Thailand 4.0)		
1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวง		
1.3 การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของกระทรวง (organization capacity) ในด้านต่าง ๆ (เช่น บุคลากร เทคโนโลยี เครือข่าย เป็นต้น)		
1.4 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวง ในอนาคต <ol style="list-style-type: none"> 1.4.1 Value proposition statement 1.4.2 Portfolio analysis 1.4.3 Business model (โดยต้องมีภารกิจครอบคลุมทุกกรม) 		
1.5 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม		
② ส่วนที่ 2 บทวิเคราะห์รายการ		
2.1 การวิเคราะห์ภารกิจของกรมในปัจจุบัน <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจหลัก vs. ภารกิจรอง 		
2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของกรม <ol style="list-style-type: none"> 2.2.1 ข้อเสนอการปรับบทบาทภารกิจของกรม : ภารกิจหลัก (Core function) และ ภารกิจรอง (Non-Core function) 2.2.2 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกำลังคน ที่จะรองรับบทบาทใหม่ในอนาคต 2.2.3 ข้อเสนอการปรับเปลี่ยน สิ่งที่ต้องดำเนินการในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564) 		
③ ส่วนที่ 3 ภาคผนวก		
3.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมในปัจจุบัน : รัลย์ทัศน์/ พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่/ ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์/ งบประมาณ/ กฎหมายที่สำคัญ/ โครงสร้างองค์กร/ อัตรากำลัง		

6

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ แนวทางการให้คะแนนกรณีปรับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดร้อยละในการประเมิน การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการ คณะทำงาน รายงานว่าจากการที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ติดตามรายงานผลการปฏิบัติราชการหน่วยงาน ภายใน รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน ได้รับทราบว่ามีบางหน่วยงานได้ปรับเป้าหมายในระบบรายงานการพัฒนาฝีมือ แรงงาน แต่ค่าเป้าหมายในระบบรายงานผลตัวชี้วัดซึ่งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็น ผู้รับผิดชอบยังไม่ได้ปรับค่าเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคะแนนการประเมิน ดังนั้น จึงขอให้ผู้แทนกองแผนงาน และสารสนเทศ และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารชี้แจงความชัดเจน รวมทั้งแนวทางการให้ คะแนนในกรณีดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพและหน่วยปฏิบัติรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติ ซึ่งผู้แทนกองแผนงานและสารสนเทศชี้แจงว่าที่ผ่านมาในแต่ละปีกองแผนงานและสารสนเทศจะสัมมนา จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการชี้แจงโครงการและจำนวนเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยปฏิบัติสามารถปรับค่าเป้าหมายได้ ภายใต้เงื่อนไขการปรับค่าเป้าหมายในแนวระนาบเท่านั้น คือปรับ ค่าเป้าหมายภายในโครงการเดียวกัน กับหน่วยงานเครือข่ายในสถาบันฯ เดียวกัน หรือต่างสถาบันฯ โดยจะต้อง ไม่กระทบกับค่าเป้าหมายของแต่ละโครงการ /กลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหน่วยปฏิบัติจะต้องแจ้งผล การปรับค่าเป้าหมาย และแผนพัฒนาฝีมือแรงงานรายจังหวัด รายเดือน/ไตรมาส ตามแบบฟอร์มของกอง แผนงานและสารสนเทศภายในระยะเวลาที่กำหนด และในระหว่างดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี หาก หน่วยปฏิบัติมีความจำเป็น ต้องปรับค่าเป้าหมายอีกครั้ง ต้องมีหนังสือหารือกับเจ้าภาพของแต่ละโครงการ โดยจะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขในแนวระนาบเหมือนเดิมเท่านั้น เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อค่าเป้าหมาย โดยรวม ซึ่งหากเจ้าภาพพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหมาะสม เจ้าภาพจะต้องแจ้งเรื่องไปที่กองแผนงานและ สารสนเทศ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป แต่ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นคือหน่วยปฏิบัติจะไม่ได้ ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามคู่มือ ซึ่งกองแผนงานและสารสนเทศได้ชี้แจงให้ทราบแล้ว รวมทั้งเพื่อ ความคล่องตัว และความรวดเร็วของข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยปฏิบัติจะสามารถ แก้ไขข้อมูลได้ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขได้เฉพาะการรายงานผล สำหรับในส่วนของค่าเป้าหมายไม่ให้เกิด การแก้ไข และที่ผ่านมาหน่วยงานที่จะแก้ไขข้อมูลได้คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผน แต่ปัจจุบันมีหน่วยปฏิบัติบางแห่ง จะให้เจ้าของโครงการดำเนินการแก้ไขข้อมูลในระบบได้เอง จึงทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ดังนั้น จึงขอ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการให้คะแนนของเจ้าภาพตัวชี้วัดในปี นี้ คือในการรายงานผลการปฏิบัติงานรอบ ๑๒ เดือน หน่วยปฏิบัติที่มีการแก้ไขค่าเป้าหมาย เฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบต่อค่าคะแนนตัวชี้วัด ให้มีการชี้แจง ข้อมูลพร้อมกับแนบหนังสือที่มีการหารือกับกองแผนงานและสารสนเทศ เพื่อให้เจ้าภาพพิจารณาความเหมาะสม ในการให้คะแนนตัวชี้วัดต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางแก้ไขปัญหาการให้คะแนนตามที่เสนอ โดยขอให้ เจ้าภาพตัวชี้วัด พิจารณาด้วยความเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับการปรับ/แก้ไขรายงานผล ในระบบ Data Center หน่วยปฏิบัติต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องไม่กระทบกับเป้าหมายรวมและ งบประมาณ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมหารือกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะในส่วน ของการที่หน่วยปฏิบัติสามารถเข้าไปบันทึกข้อมูลได้เอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำขึ้นอีก

๔.๒ การกำหนดตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๒.๑ องค์ประกอบ...

๔.๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base)

นางรารวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการ คณะทำงาน รายงานว่าตามที่ได้รายงานเรื่องประเมินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ที่ประชุมได้รับทราบ ในการประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ แล้วนั้น ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ขอแจ้งข้อมูลเพิ่มเติมว่า เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ประสานงานเป็นการภายใน แจ้งกำหนดตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ ๑ Function Base จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา ซึ่งถ้าหากเห็นชอบจะได้นำเข้า ที่ประชุมของคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัด ของสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อไป โดยในเบื้องต้นสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ ยกร่างตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงานที่เชื่อมโยงตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี /แผนฯ ๑๒ /SDG ยุทธศาสตร์ จัดสรรตามเอกสารงบประมาณ ดังนั้น ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. นำเสนอ ดังนี้

สรุปตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน	ความเชื่อมโยง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base)		
1. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (67 สาขาอาชีพ)	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ Thailand 4.0	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน /กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม
2. จำนวนแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธฯจัดสรร	สำนักงานประกันสังคม /สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3.ความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์/อุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธฯจัดสรร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธฯจัดสรร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กรมการจัดหางาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน /กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. ความสำเร็จในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธฯจัดสรร	สำนักงานปลัดกระทรวง/กรมการจัดหางาน/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
6. การพัฒนามาตรฐาน และการจัดทำยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธฯจัดสรร	กรมการจัดหางาน/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ (Agenda Base)		
7.อันดับที่ดีขึ้นในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ำมนุษย์(ตัวชี้วัดใหม่)	แผนฯ 12+ แผนบูรณาการ	สำนักงานปลัดกระทรวง/กรมการจัดหางาน/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
8. อัตราการประสมอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1000 คน	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธฯจัดสรร:	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน /กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม

ร่างตัวชี้วัด...

ร่างตัวชี้วัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		ความเชื่อมโยง
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base)		
1	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (67 สาขาอาชีพ) (ตัวชี้วัดบูรณาการ)	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ Thailand 4.0
2	อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD (ตัวชี้วัดบูรณาการ)	ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนฯ 12+ ยุทธศาสตร์จัดสรร
3	ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	พื้นฐาน + ยุทธศาสตร์
4	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะได้รับการประเมินและรับรองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ประเมิน (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) (ตัวชี้วัดบูรณาการ)	ยุทธศาสตร์ชาติ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ทั้ง ๔ ตัวชี้วัด โดยให้มีการประชาสัมพันธ์และดำเนินการอย่างจริงจัง รวมทั้งกำชับให้มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องดังกล่าว โดยให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารประชุมหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพอีกครั้ง

๔.๒.๒ องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าในองค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด คือ

๑) ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การพัฒนานวัตกรรม ซึ่งจากการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๓/๒๖๖๐ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมมอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหัวข้อการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้หารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเห็นว่าขณะนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการพัฒนานวัตกรรมที่จะสามารถนำเสนอสำนักงาน ก.พ.ร. ให้พิจารณาคำเหมาะสมได้ ๒ เรื่อง คือ ๑) ระบบ CBST online อบรมให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ และ ๒) ระบบ e-Service โดยขอให้ผู้แทนสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานเพิ่มเติม เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา ซึ่งทั้ง ๒ หน่วยงาน ได้รายงานข้อมูล ดังนี้

- ผู้แทนสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก รายงานว่าระบบ CBT online เป็นการฝึกอบรมตามความสามารถในเวลาที่สามารถ โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน ๑) ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นการผลิตสื่อการฝึก (CD ROM) และคู่มือ ในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ๒) ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดำเนินการเพิ่มเติมใน ๔ สาขา ได้แก่ ช่างซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ ช่างประกอบ ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม และช่างเชื่อม รวมทั้งเพิ่มเติมในเรื่อง CMI เพื่อเผยแพร่สื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ ๓) ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จะเป็นการให้คำแนะนำและประเมินผลการนำไปใช้

- ผู้อำนวยการ...

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รายงานว่าศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดทำระบบ e-Service รองรับงานทางด้าน แต่ปัจจุบันสามารถดำเนินการได้เฉพาะการรับรองหลักสูตร สำหรับด้านอื่น ๆ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากยังอยู่ระหว่างการแก้ไขกฎหมาย ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานเพิ่มเติมว่าที่ผ่านมาระบบ e-Service รับรองหลักสูตรเฉพาะฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ แต่ในปีนี้จะเพิ่มรับรองหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน และประเมินเงินสมทบ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เสนอเรื่อง CBST Online เป็นตัวชี้วัด ๔.๑ ในองค์ประกอบที่ ๔ โดยมอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารประสานงานกับสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กำหนดรายละเอียดตามแบบฟอร์ม เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในระยะเวลาที่กำหนด คือวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

๒) ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าตามที่ได้นำเสนอเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ที่ประชุมได้รับทราบแล้ว ในระเบียบวาระที่ ๓.๒ โดยทางสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการรายงานความคืบหน้าและตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินการ โดยให้ส่วนราชการรายงานผลผ่านระบบ e-Sar ของสำนักงาน ก.พ.ร. ทุกเดือน เพื่อให้สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมและประเมินผลการปฏิบัติตามข้อสั่งการนี้ของส่วนราชการทุก ๓ เดือน เพื่อเสนอต่อรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ต่อไป โดยเบื้องต้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องจัดทำแผนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ เรื่อง ตาม template ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณา ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งฝ่ายฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ได้หารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยกร่างแผนดังกล่าว จำนวน ๒๐ กิจกรรม ดังนั้น จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้เหลือจำนวน ๑๒ เรื่อง เพื่อนำเสนอสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในกำหนด ซึ่งเบื้องต้นได้ทราบเป็นการภายในว่า สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เลื่อนกำหนดการส่งแผนดังกล่าว เป็นวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม เห็นชอบ โดยได้พิจารณาคัดเลือกแผนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จาก ๒๐ เรื่อง เหลือ ๑๑ เรื่อง สำหรับอีก ๑ เรื่องเลขานุการคณะทำงาน เสนอเรื่องปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชน รวมเป็น ๑๒ เรื่อง เอกสารแนบ ๑

๔.๒.๓ องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base)

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานในองค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด คือ

๑) ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ จากการประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ แจ้งว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องเสนอโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๐ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาความเหมาะสม โดยประเด็นการพิจารณาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดคือต้องมิงงบประมาณในการดำเนินการสูง ในกรณีนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน จึงนำเสนอโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ที่ประชุมได้พิจารณาความเหมาะสมเพื่อบรรจุอยู่ในตัวชี้วัดที่ ๕.๑ เพื่อจะได้ส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาต่อไป ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เหลือ ๑๐ โครงการ เอกสารแนบ ๒

เลขานุการ...

มติที่ประชุม เห็นชอบ

๒) ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ซึ่งตามแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.ร. จะต้องแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนั้น เบื้องต้นจึงขอความเห็นชอบในหลักการจากที่ประชุมว่าจะนำเรื่องการปรับบทบาทของพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้ดำเนินการเมื่อปี ๒๕๕๘ มาทบทวนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งจะได้มีการประชุมหารือในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ

๔.๓ ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าจากมติคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เห็นชอบในหลักการว่าเพื่อให้การทำงานของกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นในเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้ร่างตัวอย่างตัวชี้วัด ให้ที่ประชุมได้พิจารณาเบื้องต้น และจะได้หารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัด โดยมีร่างตัวอย่างตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๓.๑ ตัวชี้วัดในเชิงผลลัพธ์ของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) เอกสารแนบ ๓

๔.๓.๒ ตัวชี้วัดของหน่วยงานส่วนกลาง เพิ่มตัวชี้วัดที่สะท้อนข้อมูลในเชิงคุณภาพ และนำเกณฑ์ PMQA ที่สำคัญเข้ามากำหนดเป็นตัวชี้วัด รวมทั้งการเก็บข้อมูลค่างานของสถาบันฯและสำนักงานฯ ตามเอกสารแนบ ๔ (ส่วนกลาง/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) เอกสารแนบ ๔

มติที่ประชุม เห็นชอบ และมอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในต่อไป โดยให้คำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจะต้องเน้นด้านคุณภาพ ที่จะสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

๔.๔ แนวทางการจัดสัมมนาโครงการบริหารจัดการส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

นางวราวรรณ ภาปราษฎ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าขณะนี้ แนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ค่อนข้างชัดเจนแล้ว เหลือเพียงแต่หน่วยงานจะส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.พ.ร. ตามกำหนดการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะต้องจัดทำ Template ของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งคาดว่าจะกระบวนการทั้งหมดจะเสร็จสิ้นภายในสิ้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงได้กำหนดจัดสัมมนาโครงการบริหารจัดการส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งการจัดโครงการสัมมนาในครั้งนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะมีการบูรณาการทำงานร่วมกับกองแผนงานและสารสนเทศ และได้จัดทำกำหนดการเบื้องต้น ดังนั้น จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องดังกล่าว

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.



(นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงานชำนาญการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางวรารัตน์ ภาปราษฎ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม