



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 Function Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมของหน่วยงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมของหน่วยงาน เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักงานตามกฎหมาย กฎนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามโครงการ/แผนปฏิบัติการและภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง) รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 - เมษายน - 30 กันยายน 2561
3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามโครงการ/แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน} &= \frac{\text{จำนวนโครงการ/แผนปฏิบัติการ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ}}{\text{จำนวนโครงการ/แผนปฏิบัติการ ที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด}} \times 100 \\ \text{ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน} &= \frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานเบิกจ่ายภาพรวม (พิจารณาจากระบบ GFMS)}}{\text{งบประมาณที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด}} \times 100 \end{aligned}$$

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 61						<ul style="list-style-type: none"> เบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ 52.29 						<ul style="list-style-type: none"> จำนวนโครงการ/แผนงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 เบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ 96



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการลดใช้พลังงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการลดใช้พลังงาน คือ การที่หน่วยงานดำเนินการตามมาตรการประหยัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่น ๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากปริมาณการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงของหน่วยงาน ที่ลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index : EUI) ตามสูตรการคำนวณของกระทรวงพลังงาน
3. การรายงานผล โดยสำนักงานเลขาธิการกรมจะรายงานผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) กระทรวงพลังงาน โดยให้บันทึกข้อมูลปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริงและข้อมูลปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง ภายในสัปดาห์สุดท้ายของเดือนถัดไป และรายงานทุกเดือนจนจบปีงบประมาณ ทั้งนี้ ให้สำนักงานเลขาธิการกรมบันทึกข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานตามที่ สนพ. กำหนด เพื่อนำไปคำนวณค่ามาตรฐานพลังงานของแต่ละหน่วยงาน พร้อมไปกับการรายงานผลการดำเนินงาน
4. การรายงานผลรอบ รอบ 6 เดือน แต่ละหน่วยงานให้รายงานแผนปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการใช้พลังงานโดยรวมของกรมลดลงตามเป้าหมาย และการรายงานผลรอบ 12 เดือน จะพิจารณาจากผลการใช้พลังงานภาพรวมของกรมลดลงตามเป้าหมาย ตามที่สำนักงานเลขาธิการกรมบันทึกข้อมูลผ่านกระทรวงพลังงาน
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none"> • แผนปฏิบัติการตามมาตรการการประหยัดไฟฟ้า และน้ำมัน • การใช้พลังงานลดลง ร้อยละ 5 เทียบกับค่ามาตรฐาน 						<ul style="list-style-type: none"> • การใช้พลังงานลดลง ร้อยละ 10 เทียบกับค่ามาตรฐาน



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.2 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการลดใช้กระดาษ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการลดใช้กระดาษ คือ การที่หน่วยงานดำเนินการตามมาตรการประหยัดการใช้กระดาษ ซึ่งเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุม คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่น ๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากงบประมาณที่ใช้จัดซื้อกระดาษของหน่วยงานที่ลดลง โดยคำนวณจากงบประมาณที่ตั้งไว้ในการจัดซื้อกระดาษของปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ลบด้วย งบประมาณที่จัดซื้อกระดาษจริง โดยเทียบจากงบประมาณปี พ.ศ. 2561 ที่ตั้งไว้ในการจัดซื้อกระดาษ (ไม่รวมการจัดซื้อกระดาษในโครงการ)
3. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กองคลังจะดำเนินการสำรวจความต้องการในการใช้ซื้อกระดาษทั้งปี และจะมีการจัดซื้อครั้งเดียวทั้งปี โดยในการจัดซื้อจริง จะต้องลดลง ร้อยละ 10 ของปริมาณความต้องการทั้งหมด
4. แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการลดใช้กระดาษ : 1) การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e – Sarabun) เป็นแกนหลักในการรับ – ส่งหนังสือหนังสือ ราชการของหน่วยงาน 2) เอกสารประกอบการประชุม 3) การเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ เป็นต้น
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นายนิกร คำภาพงษ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละของงบประมาณจัดซื้อกระดาษที่ลดลง} = \frac{\text{งบประมาณที่ตั้งไว้ในการจัดซื้อกระดาษทั้งปี} - \text{งบประมาณที่จัดซื้อกระดาษ}}{\text{งบประมาณที่ตั้งไว้ในการจัดซื้อกระดาษทั้งปี}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	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)
							<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการจัดซื้อกระดาษ งบประมาณการจัดซื้อกระดาษลดลง ร้อยละ 5 					



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.3 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการประหยัดงบประมาณ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการประหยัดงบประมาณ คือ การที่หน่วยงานสามารถดำเนินการประหยัดประมาณ ซึ่งเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุม คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่น ๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากงบประมาณที่แต่ละหน่วยงานสามารถประหยัดได้ ซึ่งคำนวณจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งปี ลบด้วยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากโครงการที่ดำเนินการภายใต้งบดำเนินงาน หรืองบรายจ่ายอื่น (เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ) เปรียบเทียบกับงบดำเนินงาน หรืองบรายจ่ายอื่น (เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ) ที่ได้รับจัดสรรทั้งปี (ตามเอกสารที่กองบริหารการคลังจัดทำสรุปการจัดสรรงบประมาณให้แก่แต่ละหน่วยงาน) โดยรอบ 6 เดือนแรก ต้องประหยัดได้อย่างน้อย ร้อยละ 2 และรอบ 12 เดือน ประหยัดได้อย่างน้อย ร้อยละ 5 (นับสะสม) โดยในการประหยัดงบประมาณต้องดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 100
3. ต้องนำงบประมาณที่ประหยัดได้ไปทำกิจกรรมอื่นต่อ แต่จะไม่นำมารวมกับการประหยัดงบประมาณอีก
4. การรายงานผล : รวบรวมข้อมูลรายละเอียดการประหยัดงบประมาณ พร้อมหลักฐาน และจำนวนงบประมาณที่ประหยัดได้ และให้รายงานทุกครั้งที่มีการประหยัดงบประมาณได้ ในระบบ Datacenter ภายในวันที่ 30 ของทุกเดือน
5. ปิดระบบรายงานรอบ 6 เดือน วันที่ 23 มีนาคม 2561 และปิดระบบรายงานรอบ 12 เดือน ในวันที่ 21 กันยายน 2561
6. เจ้าภาพ : กองบริหารการคลัง ผู้รับผิดชอบ : นางสาวยุวดี เก้าเอี้ยน และนางสาวอรพิน อินดาวิน โทรศัพท์ : 0 2245 6166

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละของงบประมาณที่สามารถประหยัดได้} = \frac{\text{งบดำเนินงาน หรืองบรายจ่ายอื่น (เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ) ที่ประหยัดได้} \times 100}{\text{งบดำเนินงาน หรืองบรายจ่ายอื่น (เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ) ที่ได้รับจัดสรรทั้งปี}}$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ปี 60					ปี 61						
	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 61						<ul style="list-style-type: none"> รายงานทุกครั้งที่มีการประหยัดงบประมาณได้ งบประมาณที่สามารถประหยัดได้ ร้อยละ 2 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานทุกครั้งที่มีการประหยัดงบประมาณได้ งบประมาณที่สามารถประหยัดได้ ร้อยละ 5



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ (CBT)

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ (CBT) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Base) ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ ๆ ในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา สะดวก ประหยัดเวลา และลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงาน รองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและระบบรับรองความรู้ความสามารถ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการรายงานความคืบหน้าของการพัฒนาระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ จนถึงระบบแล้วเสร็จ พร้อมทดลองการใช้งาน โดยให้มีการสรุปผล/ปัญหาจากการทดลองใช้และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงพร้อมการใช้งานต่อไป
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none"> รายงานทุกความคืบหน้าของการพัฒนาระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ภายใต้รูปแบบการฝึกตามความสามารถ 						<ul style="list-style-type: none"> โปรแกรมคอมพิวเตอร์บริหารจัดการฝึก (CMI) รองรับระบบการฝึกตามความสามารถ (CBT) พร้อมทดลองการใช้งาน สรุปผล/ปัญหาจากการทดลองใช้งานและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบให้พร้อมใช้งาน



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก) การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้ตามแผนจัดการองค์ความรู้ของกรม

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้ตามแผนจัดการองค์ความรู้ของกรมต้องมุ่งเน้นที่ความรู้ที่บุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการและการบริการ รวมถึงการพัฒนาทางเลือกที่แปลกใหม่ ซึ่งเพิ่มคุณค่าให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนราชการ โดยจะต้องพัฒนาระบบที่สามารถมั่นใจได้ว่าความรู้ขององค์การจะถูกถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ที่องค์การ จนเกิดวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนระดับองค์การและระดับบุคคล โดยที่ความรู้นี้รวมถึงความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความรู้และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่วนราชการจะต้องวางระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็วภายในองค์การ เพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนวัตกรรมขององค์การ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการรายงานการกำหนด/แผนการจัดการองค์ความรู้ของกรม รวมทั้งรายงานผลสัมฤทธิ์ของการจัดการองค์ความรู้ โดยการกำหนดองค์ความรู้ให้ครอบคลุมพันธกิจของกรม และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ปี 60					ปี 61						
	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 61						<ul style="list-style-type: none"> รายงานการกำหนด/แผนการจัดการองค์ความรู้ของกรม 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลสัมฤทธิ์ของการจัดการองค์ความรู้



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.2 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจคือ การที่หน่วยงานดำเนินการติดตามผลความพึงพอใจ เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของกรม ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากการติดตามและประเมินผล ในภาพรวมทุกโครงการ ตามแบบสอบถามความพึงพอใจได้ทั้งเอกสารและผ่าน Application และการรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) โดยรอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	ปี 60					ปี 61						
	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)
						<ul style="list-style-type: none"> รายงานติดตามผลความพึงพอใจ 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานติดตามผลความพึงพอใจ วิเคราะห์และสรุปผลติดตามความพึงพอใจ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงาน

ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



4.1 ตัวชี้วัด :ความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพคลังข้อสอบ (Test Bank) รองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) เพื่อพัฒนากำลังคนสู่ Thailand 4.0

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพคลังข้อสอบ (Test Bank) รองรับความสำเร็จของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) เป็นการดำเนินงานเพื่อการบริหารจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ประหยัด รู้ผลการทดสอบทันที มีระบบสุ่มเลือกข้อสอบ ที่สำคัญคือ มีระบบการป้องกันการรั่วของข้อสอบได้ ลดการใช้วิจารณ์ญาณของเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจผลการให้คะแนนในการทดสอบ และข้อสอบจะเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งประเทศ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามภารกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ **และได้บันทึกข้อมูลลงในระบบรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ส่วนกลาง/Datacenter**

รอบที่ 1 ข้อมูล ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2561

3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

- สูตรการคำนวณ**
- 1) จำนวนรุ่นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบคลังข้อสอบ (Test Bank Development) เพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) ในส่วนกลาง ใช้ระยะเวลา 2 วัน
 - 2) จำนวนรุ่นในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานระบบคลังข้อสอบ (Test Bank) เพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) ในส่วนภูมิภาค ใช้ระยะเวลา 2 วัน
 - 3) จำนวนรุ่นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารจัดการและการแก้ปัญหาเชิงเทคนิคของระบบการทดสอบและคลังข้อสอบ (Test Bank Management for e - Testing System) ในส่วนกลาง ใช้ระยะเวลา 2 วัน

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ปี 60					ปี 61						
	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	ม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
เป้าหมาย ปี 61						รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน) <ul style="list-style-type: none"> รายงานแผนการดำเนินงานการเพิ่มศักยภาพคลังข้อสอบ (Test Bank) เพื่อรองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) และปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ รายงานผลการดำเนินงานการเพิ่มศักยภาพคลังข้อสอบ (Test Bank) เพื่อรองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing System) และปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ 						ก.ย. (12 เดือน) <ul style="list-style-type: none"> แผนการพัฒนาระบบคลังข้อสอบ (Test Bank Development) เพื่อรองรับระบบ e - Testing System ผลการพัฒนาระบบคลังข้อสอบ (Test Bank Development) เพื่อรองรับระบบ e - Testing System ไม่น้อยกว่า 1 รุ่น แผนการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานระบบคลังข้อสอบ (Test Bank) เพื่อรองรับระบบ e - Testing System ในส่วนภูมิภาค ผลการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานระบบคลังข้อสอบ (Test Bank) เพื่อรองรับระบบ e - Testing System ในส่วนภูมิภาค ไม่น้อยกว่า 2 รุ่น แผนการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาเชิงเทคนิคของระบบการทดสอบและคลังข้อสอบ (Test Bank Management for e - Testing System) ผลการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาเชิงเทคนิคของระบบการทดสอบและคลังข้อสอบ (Test Bank Management for e - Testing System) ไม่น้อยกว่า 1 รุ่น



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน) การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการรายงานผลความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการรายงานผลความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่น ๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินภายใต้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากการรายงานผลเมื่อมีความคืบหน้าจากการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงฯความร่วมมือการสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งได้มีการลงนามความร่วมมือ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2560 โดยมีแนวทางความร่วมมือที่ต้องรายงาน 1) แนวทางการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) 8 ระดับ 2) พัฒนางองค์กรที่ทำหน้าที่ผู้ดำเนินการทดสอบและรับรอง 3) เทียบเคียงมาตรฐานฯ กับมาตรฐานอาชีพ
3. รายงานผลรอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 – 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างเดือน 1 เมษายน – 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613



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 61						<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลของความร่วมมือตามแนวทางที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงฯ (รายงานทุกครั้งที่มีความคืบหน้า) 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลของความร่วมมือตามแนวทางที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงฯ (รายงานทุกครั้งที่มีความคืบหน้า)



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน) การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอนุญาต

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการดำเนินการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอนุญาต เป็นการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ เพื่อที่จะสนับสนุนส่งเสริมภารกิจด้านแรงงาน ให้กำลังแรงงาน มีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมในการทำงาน สอดคล้องต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อให้มาตรฐานฝีมือแรงงานถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเลื่อนระดับ ปรับอัตราค่าจ้าง แก้ไขปัญหาการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม แก้ไขปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล
2. พิจารณาจากการรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และได้มีการบันทึกข้อมูล ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 – 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างเดือน 1 เมษายน – 30 กันยายน 2561
3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613



เป้าหมายตามรอบประเมินที่.....



เป้าหมาย ปี 61	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)
							รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (กองแผนงานและสารสนเทศ)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การที่หน่วยงานดำเนินการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากการติดตามและประเมินผล ในภาพรวมทุกโครงการตามแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ของกรมได้ทั้งเอกสารและผ่าน Application และการรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) โดยรอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2560 – 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 30 กันยายน 2561
3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none">รายงานการติดตามผลสัมฤทธิ์						<ul style="list-style-type: none">รายงานการติดตามผลสัมฤทธิ์วิเคราะห์และสรุปผลติดตามผลสัมฤทธิ์เพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองแผนงานและสารสนเทศ)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการและกิจกรรม ตามกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการดำเนินการโครงการและกิจกรรม ตามกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2560 - 2564
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการดำเนินการได้ตามกลยุทธ์โครงการและกิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาววันภรณ์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

$$\begin{array}{l}
 \text{สูตรการคำนวณ} \\
 \text{ร้อยละของการดำเนินโครงการ} \\
 \text{กิจกรรมตามกลยุทธ์ของแผน} \\
 \text{ในแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนา} \\
 \text{ฝีมือแรงงาน}
 \end{array}
 =
 \frac{\text{จำนวนโครงการที่สามารถดำเนินการได้จริง}}{\text{จำนวนโครงการและกิจกรรมตามกลยุทธ์ตามของยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน}}
 \times 100$$

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 61												<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการได้ตามกลยุทธ์โครงการและ กิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ร้อยละ 90



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Based (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ) การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

คำอธิบาย

1. การเพิ่มผลิตภาพแรงงานภายใต้โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย หมายถึง ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการของสถานประกอบกิจการ ผลิตภาพแรงงานที่มีค่าสูงก็แสดงถึงการทำงานของแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงเป็นการพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถด้านการผลิตที่สูงขึ้น ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ลดต่ำลงลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ภาคธุรกิจของประเทศ (Competitiveness)
2. พิจารณาจากร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดเป้าหมายให้สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้อย่างน้อยร้อยละ 10
3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย}} \times 100$$

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 61						<ul style="list-style-type: none"> ขยายฐานจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายเข้าร่วมโครงการได้ตามแผน (185 แห่ง) มีแผนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสีย มีแผนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสีย โดยกำหนดเป้าหมายรายสถานประกอบกิจการให้เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้อย่างน้อยร้อยละ 10 						<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ 90 ของจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีแผนการขยายฐานจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายเข้าร่วมโครงการมากขึ้น



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Based (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดทำคู่มือประชาชน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการจัดทำคู่มือประชาชน ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการรายงานความคืบหน้าการจัดทำคู่มือประชาชน จนบรรลุผลสำเร็จ
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	ปี 60					ปี 61						
	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)
						<ul style="list-style-type: none">รายงานความคืบหน้าการจัดทำคู่มือประชาชน						<ul style="list-style-type: none">คู่มือประชาชนจัดทำแล้วเสร็จ



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เป็นการแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหารส่วนราชการต่อการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้บริหารของส่วนราชการทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจ การปฏิบัติ การปฏิบัติ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งเป็นหลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับฟังความคิดเห็น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทามติ ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กร และผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติ และมาตรการหรือโครงการ เพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการรายงานความคืบหน้าการจัดทำกำหนดดูแลองค์กรที่ดี จนบรรลุผลสำเร็จ
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none">รายงานความคืบหน้าการจัดทำการกำกับดูแลองค์กรที่ดี						<ul style="list-style-type: none">จัดทำ/ทบทวนการกำกับดูแลองค์กรที่ดีแล้วเสร็จ



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กลุ่มตรวจสอบภายใน)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนภูมิภาค

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จในการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนภูมิภาค เป็นการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยมีส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการจัดทำแผนงานการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนภูมิภาค และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการตรวจสอบ
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none">• แผนงานการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนภูมิภาค						<ul style="list-style-type: none">• ผลสัมฤทธิ์ของการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนภูมิภาค



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กลุ่มกฎหมาย)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ร้อยละของการยกร่าง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ แต่งตั้ง ให้มีความเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการยกร่างแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ประกาศและแต่งตั้งให้มีความเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม เพื่อดำเนินการยกร่างและปรับปรุงกฎหมายให้เป็นปัจจุบัน หรือเป็นการยกร่างแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของหน่วยงานเจ้าของเรื่อง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติที่เห็นว่ากฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่งมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติราชการ โดยมีการรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องมาชี้แจงรายละเอียด เพื่อให้ได้ร่างกฎหมายที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ จึงดำเนินการยกร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศและคำสั่ง และเสนอให้คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายเพื่อพิจารณาหรือเสนอผู้มีอำนาจลงนาม ตามกระบวนการในการออกกฎหมายต่อไป
- พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยจำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 90 ของเรื่องที่ต้องการยกร่าง
- การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
- เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

$$\text{สูตรการคำนวณ} \quad \text{ร้อยละของการยกร่าง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ประกาศแต่งตั้ง} = \frac{\text{จำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ}}{\text{จำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการยกร่าง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ประกาศแต่งตั้ง}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	ปี 60					ปี 61					รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)	
	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.
												• จำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 90



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (สำนักงานเลขาธิการกรม)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาออกแบบ ปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำแผนการปรับปรุง และรายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none"> สำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน แผนการปรับปรุง 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (สำนักงานเลขาธิการกรม)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการรายงานผลการใช้พลังงานของหน่วยงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการลดใช้พลังงาน คือ การที่หน่วยงานดำเนินการตามมาตรการประหยัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่น ๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากปริมาณการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงของหน่วยงาน ที่ลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงาน (Energy Utilization Index : EUI) ตามสูตรการคำนวณของกระทรวงพลังงาน
3. การรายงานผล โดยสำนักงานเลขาธิการกรมจะรายงานผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) กระทรวงพลังงาน โดยให้บันทึกข้อมูลปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริงและข้อมูลปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจริง ภายในสัปดาห์สุดท้ายของเดือนถัดไป และรายงานทุกเดือนจนจบปีงบประมาณ ทั้งนี้ ให้สำนักงานเลขาธิการกรมบันทึกข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานตามที่ สนพ. กำหนด เพื่อนำไปคำนวณค่ามาตรฐานพลังงานของแต่ละหน่วยงาน พร้อมไปกับการรายงานผลการดำเนินงาน
4. การรายงานผลรอบ รอบ 6 เดือน แต่ละหน่วยงานให้รายงานแผนปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของแต่ละหน่วยงาน และการรายงานผลรอบ 12 เดือน จะพิจารณาจากผลการใช้พลังงาน ภาพรวมของกรม ที่สำนักงานเลขาธิการกรมบันทึกข้อมูลผ่านกระทรวงพลังงาน
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	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.		
						<ul style="list-style-type: none">รายงานการกำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน และแผนดำเนินการประชาสัมพันธ์						<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการใช้พลังงานของหน่วยงาน ได้ทันกำหนด ครบทั้ง 12 ครั้ง	



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Based (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน) การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ e-Service การยื่นรับรองหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ e – Service การยื่นรับรองหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานและการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการ รวมทั้ง ระบบ e – Service เสร็จพร้อมให้มีการทดลองใช้ระบบ และสรุปผล/ปัญหาจากการทดลองใช้งานพร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงระบบให้พร้อมใช้งาน
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none"> รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการ 						<ul style="list-style-type: none"> ระบบ e-Service แล้วเสร็จ พร้อมให้มีการทดลองใช้ระบบ สรุปผล/ปัญหาจากการทดลองใช้งาน และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบให้พร้อมใช้งาน



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดทำคลังหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากนายทะเบียนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการจัดทำคลังหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากนายทะเบียนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน เป็นการรวบรวมหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค และสถานประกอบการทั่วประเทศ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการจัดทำคลังหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากนายทะเบียนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61												<ul style="list-style-type: none"> คลังหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากนายทะเบียนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร/ผู้บริหาร เป้ากระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร/ผู้บริหาร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยจะต้องมีการประเมินประสิทธิผลต้องประเมินระดับความสามารถที่มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของส่วนราชการ และการถ่ายทอดเพื่อนำแนวทางไปปฏิบัติ หรือประเมินผลลัพธ์ของตัวชี้วัด โดยแนวคิดเรื่องระบบการประกันคุณภาพงานฝึกอบรม เพื่อยกระดับงานฝึกอบรมให้มีมาตรฐานสูง มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียนว่าการฝึกอบรมนั้นมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งระบบประกันคุณภาพงานฝึกอบรมถือเป็นการประกันคุณภาพที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานการฝึกอบรมที่มีลักษณะการดำเนินการคล้ายคลึงกับการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าการฝึกอบรมได้มาตรฐาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินงานฝึกอบรมที่มีมาตรฐาน ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ
2. พิจารณาจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และเกิดผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายของกรม
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						• แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล						• รายงานผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาบุคลากร



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA)

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) เป็นการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยการวิเคราะห์ผลของการประเมิน ITA และจัดทำแผนการปรับปรุง และรายงานผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุง
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						• แผนการปรับปรุง						• รายงานผลสัมฤทธิ์จากการปรับปรุง



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.2 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญาเพื่อให้งาน พันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากรคือทำให้เกิดความไวในซึ่งกันและกัน
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร รวมทั้งจัดแผนการปรับปรุงและรายงานผลการปรับปรุงที่เกิดผลสัมฤทธิ์
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	ปี 60					ปี 61						
	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)
						<ul style="list-style-type: none"> การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร แผนการปรับปรุง 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการปรับปรุงที่เกิดผลสัมฤทธิ์



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.3 ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำ (Routine Work) ซึ่งเป็นงานในเชิงรับมาเป็นการวางแผนในเชิงรุก เพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการที่ส่วนราชการดำเนินการในปัจจุบันจะสามารถช่วยให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้อย่างไร โดยการกำหนดกลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณด้านบุคคลต่อไป
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการดำเนินการโครงการได้ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

$$\text{สูตรการคำนวณ : ร้อยละของการดำเนินการตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล} = \frac{\text{จำนวนโครงการและกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้บรรลุผล}}{\text{จำนวนโครงการและกิจกรรมที่มีอยู่ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล}} \times 100$$

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 61												<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการโครงการได้ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 95



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (กองบริหารการคลัง)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการประหยัดงบประมาณ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการประหยัดงบประมาณ คือ การที่หน่วยงานสามารถดำเนินการประหยัดประมาณ ซึ่งเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 ด้านการบริหารราชการแผ่นดินและอื่น ๆ ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พิจารณาจากงบประมาณของแต่ละหน่วยงานสามารถประหยัดได้ และนำงบประมาณที่ประหยัดได้ไปทำกิจกรรมอื่นต่อ แต่จะไม่นำมารวมกับการประหยัดงบประมาณอีก โดยกิจกรรมการปรับลดงบประมาณ อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การประหยัดงบประมาณได้จากกรดำเนินการดำเนินโครงการ หรือการประหยัดค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
3. การรายงานผล : รวบรวมข้อมูลการประหยัดและจำนวนงบประมาณที่ประหยัดได้ ไตรมาสที่ 1 รายงานในวันที่ 26 ธันวาคม 2560 ไตรมาสที่ 2 รายงานในวันที่ 28 มีนาคม 2561 ไตรมาสที่ 3 รายงานในวันที่ 27 มิถุนายน 2561 และไตรมาสที่ 4 รายงานในวันที่ 26 กันยายน 2561 ให้เจ้าภาพได้รับทราบ
4. คำนวณจากงบรายจ่ายประจำ ยกเว้นงบลงทุน และงบบุคลากร โดยให้รายงานผลทุกครั้งที่มีสามารถประหยัดงบประมาณได้
5. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none"> รายงานการใช้งบประมาณที่ลดลง (เฉพาะเดือนที่สามารถประหยัดงบประมาณได้) 						<ul style="list-style-type: none"> รายงานการใช้งบประมาณที่ลดลง (เฉพาะเดือนที่สามารถประหยัดงบประมาณได้)



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Based (กองบริหารการคลัง)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการรายงานผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมของแต่ละหน่วยงาน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการรายงานผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในภาพรวม เป็นการรายงานผลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยได้มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวมของทุกหน่วยงาน ได้ในระยะเวลาที่กำหนดทั้งในการรายงานรอบที่ 1 และรอบที่ 2
3. รายงานผลรอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม ได้ในระยะเวลาที่กำหนด						<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม ได้ในระยะเวลาที่กำหนด



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพ
ที่จะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง Safety at Work

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่จะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง Safety at Work (ประเมินความรู้ความสามารถ) เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมทั้งคุ้มครองความปลอดภัยต่อสาธารณะ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 – 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2561
3. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินความรู้ความสามารถ} = \frac{\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 2560 – 30 ก.ย. 2561}}{\text{เป้าหมายการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561}} \times 100$$

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 61						<ul style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรอง ร้อยละ 40 เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้คำแนะนำในการประเมินและให้การรับรองผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ ช่างเครื่องปรับอากาศ 						<ul style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรอง ร้อยละ 100 ส่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่ง หรือ ลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างเครื่องปรับอากาศ



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองวิเทศสัมพันธ์)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จในการส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ อันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ 3) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับประเทศต่างๆ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย โดยต้องมีเอกสารประกอบการรายงานทั้ง 2 รอบ ตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนด
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภรัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน

เป้าหมาย ปี 61	ปี 60					ปี 61						
	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)
						จำนวน 25 ครั้ง						จำนวน 50 ครั้ง



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4.1 ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ (e – Sarabun) และผลักดันการใช้งานรับ - ส่งหนังสือราชการ

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ (e – Sarabun) และผลักดันการใช้งานรับ - ส่งหนังสือราชการ เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารภายในส่วนราชการ
2. พิจารณาจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยการจัดทำแผนการผลักดันการใช้งานรับ - ส่งหนังสือราชการ รวมทั้ง ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบ e – Sarabun
3. การรายงานผล รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
4. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภารัตน์ กาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 61	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)
							<ul style="list-style-type: none"> แผนการผลักดันการใช้งานรับ - ส่งหนังสือราชการ 					



ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 Potential Base (กองสื่อสารองค์กร)

การปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5.1 ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

คำอธิบาย

1. ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน คือ การที่หน่วยงานสามารถดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจผ่านสื่อช่องทางต่างๆ โดยประเมินจากปริมาณและประสิทธิภาพของการชี้แจง โดยผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้มุ่งเน้นการชี้แจงผลการดำเนินการที่ทำมาแล้ว โดยเฉพาะเรื่องที่อยู่ในความสนใจหรือเป็นการแก้ปัญหาความเดือดร้อน ตลอดจนการชี้แจง แก่ข่าว แจ้งข่าว เพื่อให้ประชาชนทราบว่าหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือรัฐบาลจะดำเนินการเรื่องใด อย่างไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างไร
2. พิจารณาจากผลการดำเนินการตามแผนสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนของหน่วยงาน โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนดำเนินการผ่านสื่อช่องทางต่างๆ อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์ที่เป็นทางการ ซึ่งมีเป้าหมายดำเนินการรอบที่ 1 จำนวน 12 ครั้ง รอบที่ 2 จำนวน 12 ครั้ง รวม 24 ครั้ง และครอบคลุมประเด็นที่กำหนด ได้แก่
 - 2.1 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานกลุ่ม SMEs และการพัฒนาฝีมือกลุ่มแรงงานนอกระบบ
 - 2.2 การดำเนินการภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
 - 2.3 การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 27 และการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 12
 - 2.4 การพัฒนากำลังคนของสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย/เขตเศรษฐกิจพิเศษ
3. การรายงานผล : รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561 และรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2561
2. เจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้รับผิดชอบ : นางสาวอังคณา ทองแท้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนางสาวนภรัตน์ ภาโนมัย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานโทรศัพท์ : 0 2247 0303 และ 0 2245 1707 ต่อ 613

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 61						• จัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน						• ดำเนินการได้ตามแผนงานสร้างความรู้ความเข้าใจได้ตามแผนงานร้อยละ 100