

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑๓. นายไพโรจน์ พาสพิชญ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๑๔. นายกอบชัย หิรัญอุดมเกียรติ
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
แทนผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร | คณะทำงาน |
| ๑๕. นายสมศักดิ์ สุขวิฑฒโก
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๑๖. นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|-----------|
| ๑. นายประทีป ทรงลายอง
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ติตราชการ |
|--|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ๑. นางวราวรรณ ภาปราชญ์ | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๒. นางสุทัศน์ สีบวงศ์แพทย์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๓. นายสันโดษ เต็มแสงเลิศ | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๔. นางเพ็ญประภา ศิริรัตน์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก |
| ๕. นางศิริลักษณ์ ประศาสตร์อินทาระ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| ๖. นางอุษา ศิริสนธิวรรณ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๗. นายสง่า แสนเดช | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๘. นางสาววรรณดี อยู่ชัย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๙. นายสรายุธ ศศิสุวรรณ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| ๑๐. นางสุรัชดา พ่อธานี | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| ๑๑. นางนัยนา แซ่ลิ้ม | นักนิตการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๑๒. นางสาวศิริพร นวกังสตาล | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| ๑๓. นางสาวนิตา ไชยสุโพธิ์ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ |
| ๑๔. นางสาวชุตติภา เพชรวิเชียร | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ |
| ๑๕. นางสาวจิรัฎา ปิยะไพร | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน |
| ๑๖. นางสาวอารีย์ ชูผึ้ง | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| ๑๗. นายสมนึก จันทร์คำ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๑๘. นางสาวกนวรรณ วงศ์เงิน | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๑๙. นางจันทร์เพ็ญ ศรีเต็ก | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๒๐. นางสาวณัฐธยาน์ จันทร์หอม | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๒๑. นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานแจ้งว่า

- ในวันสถาปนากระทรวงแรงงาน ครบรอบ ๒๕ ปี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ และผลักดันให้เป็นรูปธรรม ดังนั้น ขอให้กองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านนโยบายของกรม พิจารณากำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมนโยบายดังกล่าว ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

- ตามที่ อธิบดีได้สั่งการในการประชุมครั้งที่ผ่าน ๆ มา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไปให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ในการประเมินพิจารณาความดีความชอบ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้มีการถ่ายทอดไปยังตัวบุคคล ตั้งแต่ผู้อำนวยการ จนถึงเจ้าหน้าที่ ดังนั้น จึงขอให้ทั้งสองหน่วยงานประสานงานกัน โดยให้เน้นเฉพาะตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อผลักดันและตอบสนองต่อนโยบายรัฐมนตรี การให้บริการประชาชน หรือตัวชี้วัดที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารองค์การ ยุทธศาสตร์ งบประมาณ เป็นต้น

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม สมชาติ เลขาธิการวัยฯ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้มีหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ รง ๐๔๑๑/ว ๓๑๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ ขอให้คณะทำงานฯ ตรวจสอบรายงานการประชุม ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร <http://www.dsd.go.th/msdu> หัวข้อเอกสารดาวน์โหลด ซึ่งไม่มีหน่วยงานใดขอแก้ไขรายงานการประชุม จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อทราบ

๓.๑ การประเมินผู้บริหารองค์การ รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าสำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๑/๑๘๐๘ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑ การประเมินทั้งหมด ๑๐ ด้าน โดยข้อมูลการประเมิน จะแบ่งเป็น ๓ ส่วน ส่วนที่ ๑ เป็นการนำผลคะแนนจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในด้าน ๑) การลดพลังงาน ๒) การลดกระดาษ ๓) การประหยัดงบประมาณ ๔) การกำกับดูแลการทุจริต ๕) การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง ใช้ผลการประเมินของหน่วยงานตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ส่วนที่ ๒ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (Survey Online) ในด้าน ๖) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยในระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ผู้ได้บังคับบัญชาของกรมที่ต้องประเมินผู้บริหารองค์การ ผ่านทาง <http://eos.opdc.go.th> มีจำนวน ๔๓ คน ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาได้ประเมินผู้บริหารองค์การ

ครบทั้ง...

ครบทั้ง ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ในส่วนที่ ๓ เป็นการประเมินตนเองของผู้บริหารองค์การ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เปิดระบบให้ผู้บริหารองค์การประเมินตนเอง (Self-Assessment) ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้มอบหมายให้หน่วยงานเจ้าภาพส่งข้อมูลการประเมินตนเองของผู้บริหาร ประกอบด้วย ๗) วิสัยทัศน์ รับผิดชอบโดยกองแผนงานและสารสนเทศ ๘) การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถที่มีอยู่ และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือนรับผิดชอบโดยศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ๙) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ รับผิดชอบโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๑๐) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน รับผิดชอบโดยกองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งผู้บริหารของ กรมได้ประเมินในระบบเสร็จสิ้นแล้ว

๓.๑.๒ สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชา (ปลัดกระทรวงแรงงาน) ประเมินผู้บริหารองค์การ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๑.๓ สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสรุปและเสนอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การต่อนายกรัฐมนตรี วันที่ ๑๒ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) และการปรับปรุงระบบรายงานการประเมินฯ

เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เริ่มใช้ระบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) เป็นครั้งแรก เมื่อการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้รับความร่วมมือจากศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดทำระบบดังกล่าว ซึ่งหลังจากได้ทดลองใช้ระบบแล้ว กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบ e - SAR โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง ได้ประชุมหารือกับศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อปรับปรุงระบบ e - SAR ตามข้อเสนอแนะ ตลอดจน ได้ชี้แจงข้อมูลในกรณีที่ผู้ใช้บริการมีปัญหาจากการใช้ระบบฯ ซึ่งขณะนี้ ระบบ e - SAR ได้ปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้มีหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีฯ ได้เปิดให้ทดลองใช้ระบบฯ เมื่อระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ก่อนที่จะเปิดให้ทุกหน่วยงานรายงานผลจริง โดยเปิดให้ทุกหน่วยงานรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และปิดระบบในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๖.๓๐ น. โดยเจ้าภาพสามารถเข้าไปตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวได้ จนถึงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑ ผลการพิจารณาของเจ้าภาพตัวชี้วัดถือเป็นที่สุด โดยจะไม่มีการอุทธรณ์ แต่เจ้าภาพตัวชี้วัดสามารถพิจารณาให้ผู้รายงานส่งข้อมูลเพิ่มเติมได้ โดยเจ้าภาพตัวชี้วัดเขียนเหตุผลในช่องหมายเหตุ นอกจากนี้เจ้าภาพตัวชี้วัดและผู้รายงานผล สามารถสื่อสารทางช่องทางไลน์ KPI 61 ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๓ กำหนดการรายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน

เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ และรายงานในระบบ e - SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๑ - ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๕๒ รายงานภายในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๔ รายงานความคืบหน้าการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (ประเมินตนเอง)

เลขานุการคณะทำงานรายงานว่าการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้เห็นชอบให้หน่วยงานเจ้าภาพเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอธิบดีได้เห็นชอบให้หน่วยงานเจ้าภาพรายงานผลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ เพื่อกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะได้รวบรวมและรายงานสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ โดยประธานได้มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารประสานสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อขอทราบช่วงเวลาสำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการประเมินฯ

๓.๕ สรุปผลการประชุมเตรียมการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เลขานุการคณะทำงาน รายงานว่าเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงดำเนินการจัดประชุมเพื่อเตรียมการในเรื่องดังกล่าว จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (นางสุทัศนีย์ สีบวงศ์แพทย์) เป็นประธานการประชุม ซึ่งที่ประชุมได้อภิปรายให้ข้อเสนอแนะกันอย่างกว้างขวาง และในการประชุมครั้งที่ ๒ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบมอบหมายให้หน่วยงานเจ้าภาพจัดทำ Template ตัวชี้วัด ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ตามแบบฟอร์มของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยสามารถ Download แบบฟอร์มและตัวอย่าง Template ได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร : ข่าวประชาสัมพันธ์ รวมทั้ง สามารถเสนอตัวชี้วัดเพิ่มเติมได้

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา

- ร่างตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เลขานุการคณะทำงาน ได้นำเสนอความเชื่อมโยงตัวชี้วัดและร่างตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากการประชุม เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัดและร่างตัวชี้วัดที่เสนอเพิ่มเติม โดยการประเมินแบ่งเป็น ๕ องค์ประกอบ ประกอบด้วย Function Base , Agenda Base , Area Base , Innovation Base และ Potential Base โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๑ Function Base มีตัวชี้วัด ๒ ตัว ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ซึ่งเป็นการวัดเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยวัด ๒ รอบต่อปี ได้แก่

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑.๑ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามโครงการที่กำหนด และที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๕๕

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองแผนงานและสารสนเทศ

ตัววัดที่ ๑.๑.๒ : เบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองบริหารการคลัง

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑.๑ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามโครงการที่กำหนด และดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐

ตัววัดที่ ๑.๑.๒ : เบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ

ที่ประชุม เห็นชอบ โดยได้รับข้อมูลจากกองบริหารการคลังว่าในปีนี้ สำนักงานงบประมาณจะไม่มีกรวัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเหมือนในปีที่ผ่านมา แต่จะวัดการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ ดังนั้น ในการวัดการเบิกจ่ายงบประมาณ ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของผู้บริหาร และกองบริหารการคลัง

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีตัวชี้วัดย่อย ๓ ตัว ดังนี้

๑.๒.๑ ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือจากสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๒.๑ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ

ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ ร้อยละ ๕๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๒.๑ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ

ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตรตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ ร้อยละ ๑๐๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๒ ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๒.๒ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการที่นายทะเบียน

ให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยพนักงานที่ผ่านการพัฒนา

ฝีมือแรงงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๒.๒ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการที่นายทะเบียน

ให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยพนักงานที่ผ่านการพัฒนา

ฝีมือแรงงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๓ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๒.๓ : จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ

แรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ร้อยละ ๕๐

รอบที่ ๒...

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๒.๓ : จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบทั้ง ๓ ตัวชี้วัด โดยคณะทำงานฯ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ๑) ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ ผ่านแบบง่าย ๆ เนื่องจากที่ผ่านมาผลการดำเนินการเกินเป้าหมายทุกปี ๒) ตัวชี้วัด ๑.๒.๒ ควรมีคำอธิบายว่ามีศักยภาพหมายถึงอะไร รวมทั้ง ศักยภาพไม่ใช่ผลผลิตภาพ เนื่องจากผลผลิตภาพคือผลการทำงานที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน แต่ศักยภาพยังไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน ดังนั้น การวัดศักยภาพจึงต้องกำหนดให้ชัดเจน ๓) กรมควรมีฐานข้อมูลจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของกรมเพื่อนำมาใช้ประกอบการตั้งเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมทั้ง ส่งให้กับหน่วยปฏิบัติใช้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยในเรื่องนี้ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะใช้ฐานข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือข้อมูลจากในระบบ e-Service ที่ต้องสำรวจข้อมูลเพิ่มเติม ขอให้พิจารณาดูความเหมาะสม สะดวกและความสอดคล้องกับระบบที่กรมมีอยู่ เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนและละเอียดยิ่งขึ้น ๔) ภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นจุดเด่นของกรม รวมทั้ง มีกฎหมายรองรับ แต่ที่ผ่านมาส่วนใหญ่ภารกิจดังกล่าว จะเป็นปัญหาในเชิงลบกับกรมมากกว่า ดังนั้น ขอให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณากำหนดตัวชี้วัด หรือหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ หรือแก้ไขปัญหาของกรมที่มีอยู่ เช่น การรับรองหลักสูตรให้ทันภายในกำหนด เป็นต้น ๕) ขอให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทบทวนขั้นตอนในการดำเนินการ e-Service เพื่อให้สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมมีความสะดวก คล่องตัวในการทำงาน และจะเป็นการลดภาระงานอย่างแท้จริง เนื่องจากปัจจุบันสถานประกอบการ ยังต้องสแกนเอกสารเป็นจำนวนมาก ระบบยังไม่เสถียรเท่าที่ควร โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการสแกน ทางกรมไม่สามารถนำข้อมูลไปประมวลผลหรือต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในส่วนอื่นได้ ๖) ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้าน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีไม่เพียงพอ โดยขาดข้าราชการ ซึ่งในบางพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างกองทุน หรือลูกจ้างเหมา นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ มีการเปลี่ยนบ่อย ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งกรมควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว

องค์ประกอบที่ ๔ Innovation Base มีตัวชี้วัด ๓ ตัว ดังนี้

ตัวชี้วัด ๔.๑ : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๔.๑.๑ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ตัววัดที่ ๔.๑.๒ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๔.๑.๑ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐

ตัววัดที่ ๔.๑.๒ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๘๐

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๔.๒ : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๔.๒.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๔๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๔.๒.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๔๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองแผนงานและสารสนเทศ

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๔.๓ : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๔.๓.๑ : ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนานวัตกรรม

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๔.๓.๒ : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๔.๔ : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งวัด ๑ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๔.๓.๑ : ไม่มีการวัดในรอบ ๖ เดือนแรก

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๔.๔.๑ : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ที่ประชุม เห็นชอบ

องค์ประกอบที่ ๕ Potential Based มีตัวชี้วัด 5 ตัว ดังนี้

ตัวชี้วัด ๕.๑ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand ๔.๐

มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา

ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา

ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ตัววัดที่ ๕.๑.๒ : ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๒ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับ

อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๒.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา

ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๒.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา

ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ตัววัดที่ ๕.๒.๒ : ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๓ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ๔.๐ ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๓.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา

ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๓.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา

ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ตัววัดที่ ๕.๓.๒ : ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕
 เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๔ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา
 เศรษฐกิจพิเศษ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๔.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา
 ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๔.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา
 ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ตัววัดที่ ๕.๔.๒ : ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕
 เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๕ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรม
 เป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ซึ่งมีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๕.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา
 ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๕.๑ : ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนา
 ฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ตัววัดที่ ๕.๕.๒ : ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕
 เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๖ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนา
 ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๖.๑ : แผนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๖.๑ : ร้อยละ ๖๐ ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือที่เป็นคนไทยมีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า
 ร้อยละ ๒.๕

ตัววัดที่ ๕.๖.๒ : รายงานผลของการปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับก่อนการปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลง
 ที่มีแนวโน้มดีขึ้น

มติที่ประชุม ให้ทบทวนโดยคณะทำงานฯ ตั้งข้อสังเกตว่า ๑) ในปีที่ผ่านมา ๑) มากกรมไม่มีการติดตาม
 ประเมินผลโครงการนี้ ซึ่งสำนักงบประมาณ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการพิจารณาให้งบประมาณดำเนิน
 โครงการฯ จะพิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายต่างชาติเป็นหลัก ดังนั้น กรมควรมีการประเมิน
 และเก็บหลักฐานการวัดผลสัมฤทธิ์ในเชิงคุณภาพให้เข้มข้นมากขึ้น โดยมีการวัดกิจกรรมและกลุ่มเป้าหมาย
 ที่เป็นนานาชาติจริง ๆ ๒) เบื้องต้นควรเป็นการประเมินในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม เพราะการติดตามผล
 ภายหลังจากที่จบการฝึกอบรมและกลับประเทศไปแล้วในความเป็นจริงจะติดตามได้ยาก ๓) ควรใช้
 แบบสอบถาม โดยตั้งคำถาม เช่น ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้
 ประโยชน์ภายหลังจากจบการฝึกอบรม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เทียบเป็นร้อยละของความรู้ ความเข้าใจ
 ที่ได้รับจากฝึกอบรม และร้อยละความสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ภายหลังจากที่กลับประเทศไปแล้ว
 เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลประกอบการพิจารณาของงบประมาณในปีต่อไป โดยกองแผนงานและสารสนเทศ
 จะร่วมกับกองวิเทศสัมพันธ์จะร่วมกันออกแบบสอบถาม

ตัวชี้วัด ๕.๗ : ความสำเร็จการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME ๔๐ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้
 รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๗.๑ : จำนวนสถานประกอบการกิจการเป้าหมายเข้าร่วมโครงการได้ตามแผน ร้อยละ ๑๐๐
 เป้าหมายรวมของแต่ละหน่วยงาน

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๗.๑ : สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ ร้อยละ ๑๐
 เป้าหมายรวมของแต่ละหน่วยงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๘ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อ
 เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีการวัด ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๘.๑ : แผนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๘.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของผู้สำเร็จการฝึก

ตัววัดที่ ๕.๘.๒ : จำนวนของผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๑๐

ตัววัดที่ ๕.๘.๓ : รายงานผลการปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับก่อนการปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลง
 ที่เกิดขึ้น

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๙ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาส
 ในการประกอบอาชีพ ซึ่งมีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๙.๑ : แผนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๙.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้สูงอายุ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ตัววัดที่ ๕.๙.๒ : ผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน/มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๑๐

ตัววัดที่ ๕.๙.๓ : รายงานผลการปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับก่อนการปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลง
 ที่เกิดขึ้น

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ร่างตัวชี้วัดที่นำเสนอใหม่

ตัวชี้วัด ๕.๑๐ : ความสำเร็จของการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติและ
 จิตสำนึกด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๐.๑ : รายงานครบถ้วน ตามหลักฐาน ๓.๑ - ๓.๖

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๐.๑ : รายงานครบถ้วน ตามหลักฐาน ๓.๑ - ๓.๖

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๑๑ : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานงบการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๑.๑ : การจัดทำรายงานงบการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน
 ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า ๕ เดือน

รอบที่ ๒...

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๑.๑ : การจัดทำรายงานงบการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน
ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่า ๑๐ เดือน

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิติที่ประชุม เห็นชอบ โดยคณะทำงานฯ ได้ตั้งข้อสังเกต ๑) ให้ปรับข้อมูล เช่น เพิ่มรายละเอียดให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นความถูกต้องวัดจากอะไร ชี้แจงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ให้คำแนะนำในการแก้ไข เป็นต้น ๒) เอกสารไม่ครบถ้วน/ไม่ถูกต้อง เป็นปัญหาต้นทาง ไม่ใช่ปัญหาปลายทาง ดังนั้น ควรหาวิธีแก้ไขปัญหาต้นทางด้วย เช่น มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดข้าราชการ ลูกจ้างกองทุนฯ ส่วนใหญ่จบนิติศาสตร์ ไม่ได้จบทางด้านบัญชีโดยตรง ทำให้ไม่สามารถรายงานผลได้อย่างถูกต้อง ๓) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีข้อเสนอแนะ หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาน้อยเพียงใดและสำหรับจังหวัดที่ผิดบ่อย ๆ ควรมียุทธศาสตร์ช่วยแก้ไขปัญหา ๕) ตัวชี้วัดนี้จะเพิ่มประสิทธิภาพและผลงานได้จริงหรือไม่ รวมทั้ง จะช่วยผู้อำนวยการในพื้นที่ให้ดำเนินการรายงานผลได้อย่างถูกต้องอย่างไรบ้าง

ตัวชี้วัด ๕.๑๒ : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีการวัด ๑ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๒.๑ : ไม่มีการวัดในรอบ ๖ เดือนแรก

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๒.๑ : จำนวนเงินที่มีการทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ยื่น
คำขอกู้ที่ได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้ร้อยละ ๑๐๐

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิติที่ประชุม ให้ทบทวน โดยคณะทำงานฯ ได้ตั้งข้อสังเกต ๑) ต้องทบทวนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เนื่องจากสถานประกอบการมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูกกว่า เงื่อนไขและขั้นตอนดีกว่า ผู้ประกอบการจึงไม่สนใจกู้ยืมเงินกองทุนฯ ดังนั้น จึงควรปรับเปลี่ยนวิธีการใช้เงินกองทุนฯ โดยเน้นการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มากกว่าการให้กู้ หรือถ้ายังต้องเน้นการกู้ยืมเงินควรให้สถานประกอบการสามารถนำกองทุนฯ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลายมากกว่านี้ รวมทั้ง เพิ่มและขยายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในการจูงใจสถานประกอบการให้มาใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบการได้ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการควบคุมคุณภาพการด้วย ๒) ควรมีการศึกษาเงินกองทุนฯ ของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ เช่น เยอรมัน สิงคโปร์ เป็นต้น

ตัวชี้วัด ๕.๑๓ : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๓.๑ : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๒.๒๙

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๓.๑ : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๖

เจ้าภาพตัวชี้วัด : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิติที่ประชุม ให้ทบทวนโดยคณะทำงานฯ ตั้งข้อสังเกตว่า ๑) เพิ่มเติมรายละเอียด Template ให้ชัดเจนมากกว่านี้ว่าจะวัดจากการใช้จ่ายเงินในด้านใดบ้าง เช่น งานค่าสัมมนา ค่าวัสดุ เงินขอเพิ่มเติม ค่าธรรมเนียม ค่าทนายความ เงินประเมินความรู้ความสามารถ เพราะแต่ละประเด็นมีการพิจารณาต่างกัน ๒) ทบทวนประเด็นการเบิกจ่ายเงินภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับเงิน ว่าเหมาะสมหรือไม่ ๓) การไม่ใช้เงินต้องส่งคืนภายในมีนาคม ต้องตัดเงินส่วนที่ส่งคืนจากฐานการคำนวณหรือไม่ ๔) การกำหนดตัวชี้วัด ควรเป็นการแก้ไขปัญหา หรือผลักดันภาพรวมการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารเงินกองทุนฯ เช่น การพัฒนาระบบ IT ให้สามารถรับรองหลักสูตรได้จนจบทุกระบวนกรมากกว่า สำหรับการแก้ไขปัญหาเป็นประจำ ควรพิจารณาเป็นแต่ละกรณี แต่ละพื้นที่ที่มีการรายงานปัญหาให้ผู้บริหารตัดสินใจ

ตัวชี้วัด ๕.๑๔ : ความสำเร็จของการดำเนินการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอนุญาต มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๔.๑ : ประชุมชี้แจง/แนะนำหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ขอจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอนุญาต

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๔.๑ : บันทึกข้อมูลศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาต

๕.๑๔.๒ : บันทึกข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละศูนย์ทดสอบฯ ที่ได้รับอนุญาต

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบ โดยคณะทำงานตั้งข้อสังเกตว่า ๑) ช่วยเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฯ เช่น การอบรมผู้ทดสอบให้เพียงพอ ๒) กรมส่งเสริมให้เอกชนเป็นศูนย์ทดสอบฯ แต่กรมเก็บค่าใช้จ่ายในการทดสอบน้อยกว่าศูนย์ทดสอบฯ ของเอกชน ทำให้คนส่วนใหญ่มาทดสอบกับกรมมากกว่าไปทดสอบกับศูนย์ทดสอบเอกชนฯ ๓) ทำแผนการทดสอบผู้ประเมินให้ชัดเจน และเวียนให้หน่วยปฏิบัติได้รับทราบ

ตัวชี้วัด ๕.๑๕ : ความสำเร็จของการดำเนินการขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสถานประกอบการ มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๕.๑ : พิจารณาจากการประชุมชี้แจง/สัมมนา/แนะนำสถานประกอบการ

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๕.๑ : นายทะเบียนออกหนังสือรับรองเครื่องหมายมาตรฐานฯ

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๑๖ : ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการวัด ๒ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๖.๑ : จัดทดลองทดสอบ และประชุมสรุปผลการทดลองทดสอบ

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๖.๑ : นำมาตรฐานฝีมือแรงงานเสนอคณะกรรมการส่งเสริมพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ตัวชี้วัด ๕.๑๗ : ความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวัด ๑ รอบต่อปี ดังนี้

รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๕.๑๗.๑ : ไม่มีการวัดใน ๖ เดือนแรก

รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๕.๑๗.๑ : การประเมินผลการให้คะแนนจากการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ ๑ ดำเนินการทดสอบภาค

ความรู้ด้วยระบบ e - Testing ทุกรุ่น และสาขาอื่นอีกอย่างน้อย ๑ สาขา โดยทำ

การประเมินตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

แรงงานแห่งชาติ ได้ไม่น้อยกว่า ๒๐ ข้อกำหนด

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
ไม่มี
เลิกประชุม เวลา ๑๗.๓๐ น.


.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย)


.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง)