

แบบฟอร์มที่ 3

แบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยตนเอง

ชื่อผู้สมัครรางวัล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พิมพ์เมื่อวันที่ : 12 มีนาคม 2563

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
1.1 ระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน		
1.1.1 ผู้บริหารกำหนดทิศทางในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ด้านเศรษฐกิจ/สังคม/สาธารณสุข/สิ่งแวดล้อม) (ระบุอย่างน้อย 2 ด้าน)		
		[/]☐ มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ คือ ...กรมมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีสมรรถนะและทักษะฝีมือเพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ หรือ Super Worker รองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตอบสนองการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านอุตสาหกรรมแห่งอนาคต(S-curve และ New S-curve)โดยได้ดำเนินโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก รวมทั้ง จัดตั้งศูนย์บริหารแรงงานเขตพิเศษภาคตะวันออก หรือ EECและสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)... ด้านสังคม คือ ...กรมเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่กำลังลงทุนในประเทศไทยในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ โดยเริ่มต้นที่สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาแรก และในปี 2563 จะขยายไปอีก 4 สาขา ... ด้านสิ่งแวดล้อม คือ ...กรมได้ลงนามความร่วมมือกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมในการพัฒนาบุคลากรช่างเครื่องปรับอากาศให้มีความรู้ความสามารถและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านการทำความเย็นภายใต้โครงการลดและเลิกใช้สารไฮโดรคลอโรฟลูออโรคาร์บอน (HCFC) ของประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการลดการทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน การประหยัดพลังงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสภาพภูมิอากาศโลก โดยในการดำเนินโครงการมีเป้าหมายในการลดและเลิกใช้สาร HCFC ในประเทศไทยให้เป็นศูนย์ให้ได้ภายในปี 2583 โดยเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน... ด้านสาธารณสุข คือ ...กรมให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยของประชาชน โดย

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		1)เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ ร่วมกับกรมเจ้าท่า ภายใต้พ.ร.บ. แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปประกอบอาชีพในต่างประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย 2) จัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ เน้นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขานวดไทยเพื่อสุขภาพ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจากกระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับกรมการจัดหางานในการไปทำงานต่างประเทศ...
		☒ ผ่าน ...แสดงทิศทางการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านเศรษฐกิจและสังคมสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดใน OP ...
1.1.2 ผู้บริหารกำหนดทิศทางการที่รองรับพันธกิจปัจจุบัน โดยทิศทางขององค์การ		
		☒ คือ ...การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสานสร้างพลังเครือข่ายทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงานเช่น การพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมหลัก การพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำหรือกิจกรรมที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ ...
		☐ ไม่ผ่าน
1.1.3 ผู้บริหารกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทิศทาง		
		☒ คือ ...การปรับกฎหมาย หลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการ ปรับปรุงกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น การเพิ่มช่องทางในการให้บริการ การลดขั้นตอน เวลาในคู่มือประชาชน การเชื่อมโยงเอกสารของทางราชการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์/ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม CBT การยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แบบ end to end Process ...
		☐ ไม่ผ่าน
1.1.4 ผู้บริหารได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งเชิงบวก เชิงลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม		
		☒ คือ ...1) กรมได้คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการSafety Thailand

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		โดยการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ โดยเริ่มต้นที่สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาแรก ซึ่งเริ่มดำเนินตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 จนถึงปัจจุบันดำเนินการแล้วมากกว่า 125,539 คน2) ผลกระทบสังคมทางด้านคุณภาพชีวิต โดยดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้ต้องขัง...
		☒ ผ่าน ...ลดผลกระทบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ผ่านโครงการ Safety Thailand และรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ...
1.1.5 ผู้บริหารกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทิศทาง		
		☒ คือ ...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเน้นการดำเนินการตามค่านิยมองค์การ ที่มุ่งการทำงานเป็นทีมเชิงรุก ด้วยความโปร่งใส มีจิตให้บริการที่ดีทั้งผู้รับบริการและเครือข่าย เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์การที่บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการให้บริการที่ดี รวดเร็ว และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการนำเสนอสิทธิประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่สถานประกอบกิจการ...
		☐ ไม่ผ่าน
1.2 การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส ☐		
1.2.1 มีการกำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมด้านป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส		
		☒ คือ ...ผู้บริหารกำหนดมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน 1) ทบทวนค่านิยมโดยเพิ่มเรื่องความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 2) จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านป้องกันการทุจริตเช่น ศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ต้านโกง โครงการต้นไม้แห่งความดี 3) การประกันคุณภาพงานตรวจสอบและจัดทำแผนตรวจสอบให้มีความโปร่งใสในด้านการเงิน บัญชี พัสดุ 4) วิเคราะห์ความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีการกำกับให้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง 5) มาตรการควบคุมภายใน 6) กำหนดเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภายใน...
		☐ ไม่ผ่าน
1.2.2 หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือมีต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงานที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการได้		
		☒ คือ ...ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		กรมได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพเพิ่มรายได้และความมั่งคั่งในชีวิตโดยมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณในวงเงินที่สูง ดังนั้นเพื่อให้โครงการดังกล่าวมีความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการรวมทั้งได้ขอความร่วมมือจากเครือข่าย ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้นำชุมชนมาเป็นพยาน การจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงให้ผู้รับการฝึก...
		☐ ไม่ผ่าน
1.2.3 มีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการติดตามรายงานผลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส		
		[/]คือ ...ผู้บริหารได้ติดตามรายงานผลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินITA เป็นระยะ ๆ โดยสื่อสารผ่าน Line ผู้บริหาร Facebook กรมรวมทั้ง ในการติดตามโครงการสำคัญ ๆ เช่น โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพเพิ่มรายได้และความมั่งคั่งในชีวิต กรมได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีระบบรายงานผลผ่าน Datacenter กรม รวมทั้งมีการ Skype ระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานปฏิบัติ ทำให้ทราบความก้าวหน้าและปัญหาต่าง ๆ ได้แบบ Real Time...
		☐ ไม่ผ่าน
1.2.4 มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส		
		[/]คือ ...1) ด้านโครงสร้าง เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกรม 2) ด้านการสร้างความรู้และเผยแพร่ข่าวสารด้านจริยธรรม เช่นอบรมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และถ่ายทอดไปยังบุคลากรภายในกรม 3) ด้านการจัดการองค์การ เช่น จัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงในกระบวนการหลักของกรม การจัดทำแผนปฏิบัติการปราบปรามการทุจริตของกรม 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้ระบบ - Testing ในการทดสอบมาตรฐานภาคความรู้...
		☐ ไม่ผ่าน
1.2.5 การเปิดเผยผลการดำเนินงาน การบริหารงบประมาณและอื่นๆ สู่สาธารณะ ผ่านช่องทาง		
		[/]การเปิดเผยผลการดำเนินงาน การบริหารงบประมาณและอื่นๆ สู่สาธารณะ ผ่านช่องทาง ...เอกสารประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี เว็บไซต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (www.dsd.go.th) Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของทางราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540... (กรณีเปิดเผยผ่านเว็บไซต์ กรุณาแนบลิงค์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง)

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		☐ ไม่ผ่าน
1.2.6 หน่วยงานได้รับรางวัลด้านความโปร่งใสจากองค์การภายนอกทั้งในและต่างประเทศ		
		[/]คือ ...1) กรมได้โล่ประกาศเกียรติคุณให้เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 2) รางวัลทุนหมุนเวียนดีเด่น จากกรมบัญชีกลาง โดยมีการพิจารณาเรื่องความโปร่งใสในการดำเนินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน3) ในการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) สูงขึ้นทุกปี ปีงบประมาณ 2562ได้คะแนนร้อยละ 85.59ปีงบประมาณ 2563ได้คะแนนร้อยละ 93.11...
		☐ ไม่ผ่าน
1.3 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก		
1.3.1 มีกลไก/แนวทางในการส่งเสริมให้เครือข่ายภายนอก (ภาคเอกชน ประชาชน ท้องถิ่น) เข้ามาร่วมสร้างนวัตกรรม ได้แก่		
		๑นวัตกรรมการทำงานที่ทำร่วมกับเครือข่าย คือ ...1) กรมได้ให้สิทธิประโยชน์ในด้านการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่มีการพัฒนาบุคลากรของตนเอง 2) การให้เงินอุดหนุนแก่หน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามภารกิจของกรม3) ร่วมกับภาครัฐและเอกชนจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 4) ร่วมกับกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา จัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน และแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ 5) ร่วมกับสถานประกอบการในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ เป็นต้น...
		☐ ไม่ผ่าน
		๑นวัตกรรมการให้บริการที่ทำงานร่วมกับเครือข่าย คือ ...1) ร่วมกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้บริการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และรับรองความรู้ความสามารถรวมทั้งดำเนินโครงการ 1 ตำบล 1 ช่างไฟฟ้า2) ร่วมกับการสรรพากรในการรับรองหลักสูตรผ่านระบบ e-Service 3) ร่วมกับภาครัฐและเอกชนในการให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) ร่วมกับสภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ หรือ AHRDA ในการให้บริการผลิตบุคลากร...
		[/] ผ่าน ...แสดงนวัตกรรมการให้บริการที่ทำงานร่วมกับเครือข่าย เช่น การรับรองหลักสูตรผ่านระบบ e-Service...

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
1.3.2 มีกลไก/แนวทางที่เอื้อให้เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีกลไก/แนวทาง		
		[/] คือ ...1) การแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) อนุกรรมการด้านการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับต่างๆ2) การลงนามความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) การจัดประชุม สัมมนา ประชาพิจารณ์4) การเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจของกรม... เครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมคือ ...ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบล ภาคเอกชน ประกอบด้วย สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า สมาคม สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานการศึกษา กระทรวงอุตสาหกรรม องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาชุมชน...
		[] ไม่ผ่าน
1.3.3 มีการสร้างนวัตกรรมเชิงนโยบายโดยมีเครือข่ายภายนอกร่วมดำเนินการ		
		[/] คือ ...คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรองนายกฯ ที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรี เป็นประธานฯ ร่วมดำเนินการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน... โดยนโยบายนั้น คือ ...ดำเนินการประสานแผนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและรายจังหวัด เพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ... สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในระดับประเทศ เรื่อง ...ลดการซ้ำซ้อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นการพัฒนาที่ต่อยอดการทำงานร่วมกัน ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด...
		[/] ผ่าน ...มีเครือข่ายภายนอกร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและรายจังหวัด ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถแก้ปัญหาลดการซ้ำซ้อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน...
1.3.4 มีแนวทางสื่อสาร/สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นในบุคลากรมีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่น ตั้งใจให้เกิดการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล		
		[/] คือ ...1)

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		การกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมาสามารถปฏิบัติราชการแทนในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง กรณีมีเหตุเร่งด่วนและจำเป็นต้องสามารถรายงานผลผ่านไลน์ผู้บริหาร ประชุม VDO call เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีความรวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง 2) การประเมินผลความพึงพอใจในทุกภารกิจของกรม และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเชิงรุก เช่น กรมได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ที่ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย...
		[/] ผ่าน ...แสดงแนวทางสร้างสภาพแวดล้อม วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเชิงรุกให้เกิดการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล ...
1.4 การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว		
1.4.1 มีมาตรการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมาตรการนั้น		
		[/] คือ ...1) กรณีที่เป็นกฎหมายใหม่ ยังไม่เคยมีผลบังคับใช้กับประชาชน กรมจะรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำข้อมูลเข้าประชุมคณะกรรมการร่างกฎหมายฯ จัดประชาพิจารณ์ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อรับฟังความคิดเห็น ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ 2) กรณีเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแล้ว จะมี การติดตามและจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) การออกตรวจเยี่ยมเชิงบูรณาการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม...
		☐ ไม่ผ่าน
1.4.2 มีการรายงานผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างทันการณ โดย		
		[/] การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัย ได้แก่ ...มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามข้อมูลในช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่มของหน่วยงานส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีสถานประกอบกิจการเป็นสมาชิกในกลุ่มไลน์ ข้อมูลใน Facebook โดยการชี้แจงข้อมูลและตอบคำถามเบื้องต้น เพื่อลดข้อร้องเรียนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ รายงานให้ผู้บริหารทราบผ่านกลุ่มไลน์ผู้บริหาร ใช้ไลน์ในการแจ้งเตือนสถานประกอบกิจการเมื่อการเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ผ่านการอนุมัติ ...
		☐ ไม่ผ่าน

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
		[/]การใช้เครือข่าย คือ ...เจ้าหน้าที่กรมส่วนกลางและภูมิภาคเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มไลน์ไลน์ของภาครัฐและเอกชน เช่น ไลน์จังหวัด ไลน์สมาคม ไลน์ชมรมบริหารงานบุคคล ... ในการเฝ้าระวัง เรื่อง ...การให้ข้อมูลในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจกรม เช่น การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม การรับรองความรู้ความสามารถ และแก้ปัญหาในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม...
		☐ ไม่ผ่าน
1.4.3 มีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม		
		[/]เช่น ...1) จำนวนการยกเรื่องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) การดำเนินการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตัวชี้วัด การปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเกณฑ์การวัด (1) จัดทำแผนปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (2) แผนการปรับปรุงได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร (3) ดำเนินการตามแผนปรับปรุง ร้อยละ 100 (4) ผลการสำรวจความพึงพอใจปีบัญชี 2562 มีระดับมากกว่าปีบัญชี 2561 คะแนนมากกว่าร้อยละ 90... และมีการติดตามผลดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุก (ระบุตัวเลข และหน่วย เดือน/ปี/) ...ทุก 1 ปี...
		☐ ไม่ผ่าน
1.4.4 มีการติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการจัดการผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม (ตอบอย่างน้อย 2 ด้าน)		
		[/]มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้ มาตรการจัดการด้านเศรษฐกิจ คือ ...ดำเนินการโดยการติดตามและกำหนดเป็นตัวชี้วัด ตามภารกิจของกรม เช่น 1) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น 3) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี และ 4) วัดผลความพึงพอใจโดยเฉลี่ยของผู้ใช้บริการกรม... ผลการติดตาม คือ ...ในข้อ 1) ผลดำเนินการ ร้อยละ 40.43 ข้อ 2) ผลดำเนินการ ร้อยละ 93.97 ข้อ 3) ผลดำเนินการ ร้อยละ 36.48 และข้อ 4) ผลดำเนินการ ร้อยละ 88.17... มาตรการจัดการด้านสังคม คือ

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
		...การรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ มีการติดตามโดยการออกตรวจของพนักงานตรวจตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการจัดตั้งกลุ่มไลน์ชื่อ e - License เรื่องการรับรองความรู้ ความสามารถ เพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น... ผลการติดตาม คือ ...การให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยยังไม่พบผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย... มาตรการจัดการด้านสาธารณสุข คือ ผลการติดตาม คือ มาตรการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม คือ ผลการติดตาม คือ
		[/] ผ่าน ...แสดงการติดตามผลดำเนินการตามมาตรการจัดการผลกระทบต่อสังคม...

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นประโยชน์สู่ประชาชน		
2.1.1 หน่วยงานของท่านมีแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถตอบสนองต่อ		
		☒ ความท้าทาย คือ ...ปัจจุบันมีหน่วยงานที่ดำเนินการกิจที่คล้ายคลึงกับการกิจของกรมทั้งการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งผู้รับบริการมีความต้องการที่หลากหลาย ตลอดจนการก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และอุปกรณ์เครื่องจักรจึงเป็นความท้าทายที่กรมต้องสร้างกลยุทธ์ในการให้บริการที่เหนือกว่าทั้งด้านการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย รวมทั้งปรับบทบาทของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคต โดยเน้นการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากกว่าการปฏิบัติเอง... โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทายได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล โดยเน้นให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานมีองค์ความรู้ และได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยพัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงงาน และยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน การร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้กลยุทธ์ทางการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ...
		☐ ไม่ผ่าน
		☒ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ ...การเกิด Disruptive ในการผลิตสินค้า และการให้บริการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาดึงให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพแรงงานของกรม จึงต้องเปลี่ยนไปตามพัฒนาการของภาคอุตสาหกรรมและรูปแบบการจ้างงาน กรมจึงกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน รวมถึงพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้ทันสมัยและมีมาตรฐาน เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานที่สามารถขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจต่อไปได้ในอนาคต... โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยเป้าประสงค์ที่ 2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป้าประสงค์ 3.1 พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ เช่น ผู้สูงวัย และวิสาหกิจชุมชนให้มีความก้าวหน้า มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ต่อไป...
		☒ ผ่าน

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...แสดงการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตและยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคต...
		[/]ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ...การสร้างมาตรฐานความปลอดภัยและรับรองในการประกอบอาชีพ โดยกำหนดอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นอาชีพแรกที่สามารถเป็นอันตรายต่อสาธารณะ และขณะนี้อยู่ระหว่างกระทรวงแรงงานประกาศอาชีพที่สามารถเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มเติมอีก 4 สาขา ได้แก่ ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมแม็ก และช่างเชื่อมทิกเพื่อให้การรับรองความรู้ความสามารถมีความครอบคลุมและเป็นมาตรฐาน รวมถึงส่งเสริมการจ้างงานแรงงานที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถด้วยค่าจ้างที่เป็นธรรม... โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลเป้าหมายที่ 5 การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง องค์กรอาชีพ หรือหน่วยงานของรัฐที่ได้การรับรองให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง ต้องดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ และเป้าหมายที่ 7 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม...
		[/] ผ่าน ...แสดงความท้าทายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความรับผิดชอบต่อสังคม...
2.1.2 มีแผนยุทธศาสตร์และแผนงานที่		
		[/]สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน คือ ...กรมมุ่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเชิงพื้นที่ เช่นการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) ซึ่งรัฐบาลกำหนดเป็นกลไกขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างมากสำหรับการเป็นศูนย์กลางการขนส่งและโลจิสติกส์ในภูมิภาคอาเซียน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมทำให้ผลิตภาพแรงงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ(GDP) เพิ่มขึ้น...
		☐ ไม่ผ่าน
		[/]สร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ คือ ...1)การปรับและทบทวนกฎหมายเพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต2)การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์(MARA)

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนางานคือการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		3)การใช้กลไกของ กพร.ปช.ในการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน4)พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ กำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตรวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน...
		☐ ไม่ผ่าน
2.1.3 กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ มีการคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ อย่างไร		
		☒ การมีส่วนร่วมของบุคลากร เครือข่าย ...การจัดประชุมคณะกรรมการ การจัดสัมมนา และประชาพิจารณ์ เช่น ในการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564กรมได้จัดสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมทั้งผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนอาสาสมัครแรงงาน สถาบันการศึกษา และภาคประชาชนทั่วประเทศ ...
		☒ ผ่าน ...แสดงการมีส่วนร่วมของบุคลากร เครือข่าย ผ่านการสัมมนาประชาพิจารณ์ ในการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ...
		☒ ประโยชน์/ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ...นายจ้าง แรงงาน ผ่านข้อมูลปฐมภูมิ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) และการสำรวจความเห็น และข้อมูลทุติยภูมิหน่วยงานภายนอก เช่น สถิติความต้องการพัฒนาขีดความสามารถและข้อมูลทิศทางการพัฒนารายอุตสาหกรรม เป็นต้น และใช้ข้อมูลทีวีคราะห์ได้เป็นพื้นฐานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 นอกจากนี้ ยังได้ปรับกลยุทธ์ โดยการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันและอนาคต...
		☒ ผ่าน ...แสดงการใช้ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาปรับกลยุทธ์ในร่างแผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)...
		☒ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนางานการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...ใช้ข้อมูลและเครื่องมือSWOT/TOWS Matrixในการยกร่างแผนยุทธศาสตร์ของกรม พ.ศ. 2560-2564 เช่นสถิติการว่างงาน สถิติค่าจ้างแรงงาน สถิติความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ สถิติผลิตภาพแรงงานเป็นต้น รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอาทิงานวิจัยเรื่องทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทยและการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อยนอกจากนี้กรมยังได้ใช้ 7S Model ของMcKinsey และPEST Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก...
		[/] ผ่าน ...ใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในการยกร่างแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2560-2564...
2.2 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ		
2.2.1 มีการวิเคราะห์ผลกระทบของเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงานต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้		
		[/]เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คือ ...พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0... ผลกระทบ คือ ...แรงงานไทยมีทักษะตอบสนองต่อความต้องการของตลาด นำไปสู่การจ้างงานและการยกระดับรายได้... กระทบต่อยุทธศาสตร์ ด้าน ...การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน...
		[/] ผ่าน ... แสดงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ผลกระทบ และการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติ...
		[/]ตัวชี้วัด คือ ...ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น... ผลกระทบ คือ ...ศักยภาพผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นและโอกาสทางการค้าและการลงทุนเพิ่มขึ้น... กระทบต่อยุทธศาสตร์ ด้าน ...การสร้างความสามารถในการแข่งขัน...
		☐ ไม่ผ่าน
2.2.2 มีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดระยะสั้นและระยะยาว โดย		
		[/]เป้าหมายระยะสั้น คือ ...การดำเนินการให้บรรลุตามแผนปฏิบัติการประจำปี.. เช่น 1) ประชาชนช่วงวัยแรงงานมีสมรรถนะ มีศักยภาพสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ 2) แรงงานมีศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 3) บุคลากร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒน่องค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		มีศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ 4) แรงงานมีศักยภาพรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษ 5) แรงงานมีศักยภาพรองรับความต้องการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก6)ผู้สูงอายุมีทักษะฝีมือสมกับวัยเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ... มีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย ได้แก่ ...1)ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ60 2) ผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ85 3) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 4) แรงงานกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 5)ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความพึงพอใจในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60...
		[/] ผ่าน ...แสดงเป้าหมายระยะสั้นและตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย...
		[/]เป้าหมายระยะยาว คือ ...การดำเนินการให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์กรม โดยการพัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 4.0... มีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย ได้แก่ ...1) แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กฎหมายกำหนด 2) แรงงานมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น 3) แรงงานได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มมากขึ้น4) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น5) สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายครบทุกแห่ง 6) จำนวนหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น...
		[/] ผ่าน ...แสดงเป้าหมายระยะยาวและตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย...
2.2.3 มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง/ผลกระทบ และมีแผน/แนวทางที่รองรับความเสี่ยง/ผลกระทบ		
		[/]ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อแผนงานและเป้าประสงค์ต่อหน่วยงานโดยความเสี่ยงสำคัญ คือ ...ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ขึ้นกับประสิทธิภาพการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรและการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติและการสนองรับนโยบายเร่งด่วนของประเทศ อาจทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ... แผนงาน/แนวทางที่รองรับความเสี่ยงคือ ...การทบทวนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒน่องค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันมากที่สุดและการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำหรือทบทวนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารมีการติดตามผ่านการประชุมผู้บริหารกรมไลน์กลุ่มผู้บริหารกรม...
		☐ ไม่ผ่าน
		[/] ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อประเทศด้านเศรษฐกิจ/สังคม/สาธารณสุข/สิ่งแวดล้อมโดยผลกระทบที่สำคัญคือ ...การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับสถานประกอบการ ที่จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของตนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อาจทำให้รัฐบาลจัดเก็บภาษีได้น้อยลง ... แผนงาน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ คือ ...กรมได้มีการศึกษาความคุ้มค่าในการดำเนินการดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ 2562 จากการติดตามผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม พบว่า ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกเฉลี่ย 2,221 บาท/คน/หลักสูตร ดังนั้นประมาณการต้นทุนที่สถานประกอบการดำเนินการฝึกให้กับพนักงานของตน จำนวน 5,229,360 คน คิดเป็นต้นทุน ประมาณ 11,614 ล้านบาท ทำให้รัฐไม่ต้องสูญเสียงบประมาณทางตรงในการฝึกอบรมให้กับพนักงานของสถานประกอบการดังกล่าว ซึ่งทดแทนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดเก็บภาษีได้น้อยลง...
		[/] ผ่าน ...แสดงการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อประเทศด้านเศรษฐกิจ...
2.3 แผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน		
2.3.1 แผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกด้าน และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน		
		[/] แผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกด้าน และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
		[/] ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
2.3.2 แผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทำน้อยได้มาก) การลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็ว และสร้างคุณค่าต่อประชาชน โดยใช้วิธีการ เช่น		
		[/] มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้ ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการ/การบริการ ได้แก่ ...การใช้ระบบ e-Service เพื่ออำนวยความสะดวกการยื่นเอกสารขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายให้กับสถานประกอบการที่จัดฝึกอบรมพนักงาน

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		งานของตน และการใช้ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบe-Testingเพื่อให้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใส น่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ในปีพ.ศ. 2563 กรมมีแผนปรับปรุงระบบ e-Testing ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูล Data Center ของกรมให้สามารถใช้งานผ่านเว็บไซต์ได้สะดวกยิ่งขึ้น... การปรับปรุงกระบวนการ ลดการล่าช้าและความผิดพลาด ได้แก่ ...1) การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและลดเวลาในการให้บริการประชาชน เช่น ในปี พ.ศ. 2562 กรมได้มีปรับปรุงคู่มือประชาชน จำนวน 2 คู่มือ โดยสามารถลดการลดขั้นตอนและเวลาได้ 35 % 2) จากการติดตามประเมินผล พบว่า หลักสูตรการฝึกหลายหลักสูตรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันแต่มีชื่อหลักสูตรที่แตกต่างกัน กรมจึงได้มีการยุบรวมหลักสูตรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันให้เป็นรหัสหลักสูตรเดียวกัน เพื่อสะดวกต่อการบันทึกผลการปฏิบัติงานในระบบ Datacenter การวิเคราะห์ข้อมูล และการติดตามและประเมินผล... การใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ...การพัฒนานักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่ของกรม ให้มีกระบวนการคิดเชิงระบบเน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด นำไปสู่การทำงานด้วยนวัตกรรมในที่สุดโดยในปีพ.ศ. 2562กรมมีเป้าหมายพัฒนานักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่ จำนวน280คน โดยนักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเชิงลึกในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลา การปฏิบัติงาน ตลอดจนลดการสูญเสียในวงจรการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับสถานประกอบการ SMEsหรือวิสาหกิจชุมชน จำนวน 154 แห่ง ทั่วประเทศ...
		[/] ผ่าน ...แสดงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล e-Service, e-Testing และปรับปรุงคู่มือประชาชนสามารถลดขั้นตอนและเวลาได้ 35 %...
2.3.3 แผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ สนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ดังนี้ ☐		
		[/]แผนฯ มีการบูรณาการร่วมกับแผนการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง ...การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560- 2564 สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560- 2564) เรื่องที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลยุทธ์ คือ พัฒนารายการบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของกรมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต...
		☐ ไม่ผ่าน

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/] แผนฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ...ภายใต้ยุทธศาสตร์กรม ประเด็นที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป้าประสงค์ที่ 2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี กรมได้ดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้ง การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) และมีแผนงานในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัลไว้ในอนาคต...
		[/] ผ่าน ...มีแผนฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเช่น จะจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) เป็นต้น...
		[/] แผนฯมีการใช้ทรัพยากรและการใช้ข้อมูลผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ...ประเด็นยุทธศาสตร์ที่4กลยุทธ์4.1.3สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม กรมมีเป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการใช้องค์ความรู้และทรัพยากรพัฒนาบุคลากรของตนเอง เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานตรงตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ โดยข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่อยู่ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545จะถูกบันทึกในระบบe-Service ซึ่งเชื่อมต่อกับระบบDatacenterกรม ดังนั้นกรมนำหลักสูตรมาวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ แบ่งตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม...
		[/] ผ่าน ...แสดงแผนการใช้ทรัพยากรและการใช้ข้อมูลผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเช่น ระบบ e-Service ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับบุคลากรของตนเอง เป็นต้น...
2.4 การติดตามผลการบรรลุเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา และการรายงานผล		
2.4.1 หน่วยงานมีแผนในการเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนในเชิงรุก เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเกิดผลกระทบในวงกว้าง (Big Impact) ได้แก่		
		[/] มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้ สถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อแผน คือ ...1) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การผลิตสินค้าและการให้บริการซึ่งอาจทำให้รูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมวางแผนดำเนินการ รวมถึงครุภัณฑ์ฝึกอบรมที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ภาคอุตสาหกรรมประยุกต์ใช้ หรือมีไม่เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) การถูกตัดงบประมาณ โดยทั้ง 2 กรณี อาจทำให้การดำเนินงานของกรมไม่บรรลุเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมตั้งไว้ตามยุทธศาสตร์กรม... การเตรียมความพร้อม คือ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...การติดตามและศึกษาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่ภาคอุตสาหกรรมใช้ในการผลิตสินค้าและบริการผ่านแหล่งข้อมูลสำคัญ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ตลอดจนสถิติผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมาของกรม เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแผน อย่างทันการณ์... แผนการจัดการเชิงรุก คือ ...การใช้กลไกความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล การนิคมแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและบริษัท เครือสมิพล โดยร่วมกันสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินจัดฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ 10 อุตสาหกรรมหลัก...
		[/] ผ่าน ...แสดงการวิเคราะห์สถานการณ์ การเตรียมความพร้อมและแผนจัดการเชิงรุก...
2.4.2 มีระบบในการติดตามผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ ☐		
		[/]หน่วยงานมีระบบในการติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ได้แก่ ...ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน Datacenter กรม เป็นช่องทางการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมเชื่อมโยงโครงการหรือกิจกรรมเข้ากับแผนยุทธศาสตร์ระดับกรมและระดับชาติซึ่งทำให้การรายงานผลการวิเคราะห์ประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร สะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ กรมยังใช้ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์/ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการตามภารกิจกรม เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกรม...
		[/] ผ่าน ...มีระบบติดตามผลการดำเนินการ/แผนปฏิบัติการผ่าน Datacenter การรายงานผล การวิเคราะห์ประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารสะดวกและรวดเร็ว...
		[/]หน่วยงานมีระบบรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ ได้แก่ ...การรายงานผลผ่านเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเทคโนโลยี Business Intelligence โดยผู้สนใจสามารถสืบค้นข้อมูลรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและจำนวนผู้ผ่าน ตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี http://idev.dsd.go.th/~train63/indexdetaildsdall.php...
		[/] ผ่าน ...มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อสาธารณะ ผ่าน http://idev.dsd.go.th/~train63/indexdetaildsdall.php...

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
2.4.3 หน่วยงานมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามแผน และทบทวนแผน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		
		[/]มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้ ...การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของกรมรายโครงการ ผลผลิต กิจกรรม ต่อผู้บริหารกรมเป็นประจำ เพื่อประเมินโอกาสการบรรลุเป้าหมาย และทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานของกรมให้เหมาะสมต่อไป... การคาดการณ์ คือ ...จากการที่ได้มีการทบทวนแผนปี 2562 พบว่า กลุ่มสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวและบริการและกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้รองรับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2563 กรมจึงได้มีการจัดทำโครงการเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว จำนวน 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ และโครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์... การปรับแผนให้สอดคล้องกับการคาดการณ์ คือ ...ในปีงบประมาณ 2563 กรมจึงได้มีการจัดทำโครงการเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว จำนวน 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ และโครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์...
		[/] ผ่าน ...แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามแผน และทบทวนแผน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง...

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง		
3.1.1 มีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น		
		☒ โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ...รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต เน้นการเรียนรู้ มากกว่าการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเรียนรู้รูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้มีการเชื่อมโยงบน Platform เดียวกัน... เพื่อนำไปสู่การวางนโยบายเชิงรุก คือ ...ลดบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางด้านหน่วยปฏิบัติ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ เป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อวางนโยบายเชิงรุกที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต...
		☐ ไม่ผ่าน
3.1.2 มีการค้นหาและรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ		
		☒ ได้แก่ ...ข้อมูลภายใน เช่น 1) แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 2) การกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 3) ข้อมูลปรับปรุงการให้บริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4) ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เช่น การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การมีงานทำและรายได้ข้อมูลภายนอก เช่น สถานการณ์ด้านการว่างงาน สถานการณ์ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรไทย สถานการณ์ด้านผลิตภาพแรงงาน งานวิจัยเรื่องทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย โครงการวิจัยการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ... นำมาตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ...ปรับปรุงการให้บริการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมเฉพาะกลุ่ม และรายบุคคล...
		☐ ไม่ผ่าน
3.1.3 มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัล		
		☒ คือ ...ระบบคลังข้อมูล Datacenter ของกรมประกอบด้วยรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การฝึกอบรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ในระบบ E-service การรับรองความรู้ความสามารถ/ DSD Smart Skill and Service / ประเมินผลความพึงพอใจ / ประเมินผลผลสัมฤทธิ์... มาใช้ในการค้นหา รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...1) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร วิทยากร เวลา ในการฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงด้านการบริการและคุณภาพการให้บริการ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก...
		[/] ผ่าน ...มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัล Datacenter, E-service, DSD Smart Skill and Service ในการประเมินผลความพึงพอใจ / ประเมินผลสัมฤทธิ์ และปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน...
3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ประโยชน์		
3.2.1		
มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันและมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากฐานข้อมูลแหล่งอื่นๆ ☐		
		[/] ฐานข้อมูลนั้น คือ ...การค้นหาข้อมูลสำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจาก website ,Facebook , Line หน่วยงานเครือข่ายของกรม และการร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ...
		[/] ผ่าน ...แสดงการช่องทางการค้นหาข้อมูลความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากฐานข้อมูล website...
		[/] มาใช้เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์การให้บริการ หรือ สร้างนวัตกรรมการให้บริการ คือ ...การนำข้อมูลความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้ในการวิเคราะห์จัดแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยเน้นการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งพัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เร่งพัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ โดยมีโครงการรองรับ เช่น โครงการให้บริการแบบ One Stop Service ด้วยระบบออนไลน์ ...
		[/] ผ่าน ...นำข้อมูลความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้วางแผนยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรมการบริการ...
3.2.2 มีการนำผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์ เพื่อ		
		[/] หาแนวทางมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงรุก โดยปัญหาคือ ...สถานประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้ง

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ขาดการสร้างสรรค์นวัตกรรม... วิธีการแก้ไขเชิงรุกคือ ...ปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เช่น1)ผู้ประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ และได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตรามาตรฐานฝีมือเป็นเวลาไม่น้อยกว่า180วัน ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน1,000บาทต่อลูกจ้าง1คนไม่เกินปีละ100,000บาท2)ผู้ประกอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างหลักสูตรสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินปีละ100,000บาท...
		☐ ไม่ผ่าน
		[/]หาความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้รับบริการที่มีความสำคัญ 2 ลำดับแรก คือ ผู้รับบริการลำดับที่ 1 คือ ...สถานประกอบการ... มีความต้องการ คือ ...สถานประกอบการต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสามารถทำงานได้ ... ผู้รับบริการลำดับที่ 2 คือ ...แรงงาน... มีความต้องการ คือ ... แรงงานต้องการเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและเพิ่มรายได้... ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียลำดับที่ 1 คือ ...สถานประกอบการ... มีความต้องการ คือ ...แรงงาน... ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียลำดับที่ 2 คือ ... ผู้บริโภคสินค้าและบริการ... มีความต้องการ คือ ...สินค้าที่มีคุณภาพ...
		☐ ไม่ผ่าน
		[/]หาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน คือ ...ลดขั้นตอนการทำงาน / ลดเวลา รวมทั้งใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์/ดิจิทัล ในการบริการ

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับความสะดวก ประหยัดค่าใช้จ่าย ...
		☐ ไม่ผ่าน
3.3 การสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง และสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะ		
3.3.1 มีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เฉพาะกลุ่ม		
		[/]คือ ...1) การจัดตั้งหน่วยงานที่ฝึกเฉพาะด้านให้กับหน่วยงานเฉพาะกลุ่ม เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์หรือAHRDA และ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์หรือ MARA 2) การพัฒนา Mobile Application (DSD Smart Skill & Service) ใช้ค้นหาตรวจสอบข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถ เช่นตรวจรายชื่อผู้ที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ...
		☐ ไม่ผ่าน
3.3.2 มีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ภาพรวม		
		[/]คือ ...1) การจัดทำ DSD Video Training บนเว็บไซต์หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน..2) การให้บริการ e - Serviceสมัครฝึกอบรม สมัครทดสอบมาตรฐาน ด้านรับรองหลักสูตร/ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประเมินเงินสมทบ 3) Application กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD Smart skill and Service / ร้านช่างภาครัฐ)...
		[/] ผ่าน ...แสดงนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ภาพรวม เช่น e - Service...
3.3.3 มีการสร้างนวัตกรรมที่ให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถออกแบบการรับบริการได้เฉพาะบุคคล		
		[/]คือ ...1) การจัดทำมาตรฐานเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ การจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสม เพื่อกำหนดสมรรถนะและอัตราค่าจ้าง และเกณฑ์การปรับระดับในแต่ละตำแหน่งในสถานประกอบกิจการ.ซึ่งจะเป็นการออกแบบด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือให้เฉพาะรายสถานประกอบกิจการ..2).การจัดทำสมุดประจำตัวแรงงานที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถจากกรม...
		[/] ผ่าน ...แสดงนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เฉพาะคน เช่น สมุดประจำตัวแรงงานที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ...
3.4 กระบวนการการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์		
3.4.1 มีการตอบสนองกลับและแก้ปัญหาเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว ทันกาล		
		[/]โดย

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...กรมมีช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์ เช่น E-mail website Facebook Line โทรศัพท์สายด่วน 1506 รวมทั้งได้ปรับปรุงคู่มือการรับเรื่องร้องเรียนฯ โดยเพิ่มเติมด้านการทุจริต ซึ่งทำให้ผู้ร้องเรียนได้ทราบผลรวดเร็ว และชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการสรุปรายงานผลทุก 6 เดือน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน และได้นำผลสถิติเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาในอนาคต อีกทั้งได้เผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์กรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการแก้ไขข้อร้องเรียน... เพื่อสร้างความมั่นใจในการแก้ไขข้อร้องเรียน
		☒ ผ่าน ...แสดงแนวทางการตอบสนองกลับและแก้ปัญหาเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว ทันกาล...
3.4.2 มีมาตรฐานการจัดการข้อร้องเรียน		
		☒ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน
		☒ ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
		☒ ระบุขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน
		☒ ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
		☒ กำหนดระยะเวลาการจัดการข้อร้องเรียน
		☒ ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
		☒ การติดตาม และประเมินผลการจัดการข้อร้องเรียน
		☒ ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
3.4.3 มีการรวบรวมข้อมูล สถิติข้อร้องเรียนมาเรียนรู้ และวิเคราะห์หาทางแก้ไขเพื่อลดอัตราข้อร้องเรียนที่พบบ่อย/ร้องเรียนซ้ำ โดยข้อร้องเรียนที่พบบ่อย/ร้องเรียนซ้ำ		
		☒ คือ ...การให้บริการที่ไม่สุภาพของเจ้าหน้าที่... และมีแนวทางในการแก้ไข คือ ...ได้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและรายงานผลให้กรมทราบภายใน 7 วัน...
		☐ ไม่ผ่าน
3.4.4 มีการตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด		
		☒ โดยวิธี

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...1)มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เป็นการเฉพาะ2)มีช่องทางการร้องเรียนฯและการจัดการข้อร้องเรียนฯที่ทันสมัยเช่นE-mail website Facebook Line3)มีคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนโดยกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนรวมทั้งการตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียน ภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน 7วันทำการ แจ้งผู้ร้องทุกๆ 30 วันจนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับทราบเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการภายใน 15วันโดยกรมได้ทำหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ...
		☐ ไม่ผ่าน
3.4.5 มีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ		
		[/]คือ ...1) ในระบบ Datacenter กรม มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับระบบ e-Service และการดำเนินการภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบเป็น Admin ตอบคำถาม โดยในระบบมีการกำหนดสถานะความคืบหน้าของเรื่องร้องเรียนได้อย่างรวดเร็ว 2) ใน website กรม มีช่องทางรับข้อร้องเรียนร้องทุกข์ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม รับผิดชอบเป็น Admin รวบรวมข้อมูลและส่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด...
		☐ ไม่ผ่าน

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒน่องค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
4.1 การใช้ข้อมูลในการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ		
4.1.1 มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญเพื่อ		
		☒ ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยสารสนเทศนั้น คือ ...ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ War Room เชื่อมโยงกับระบบ Datacenter กรมซึ่งเป็นการสรุปผลการปฏิบัติงานในทุกกิจกรรมตามภารกิจกรมเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการกำกับดูแล และติดตามงานและสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real time...
		☐ ไม่ผ่าน
		☒ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยสารสนเทศนั้น คือ ...ระบบ Datacenter ประกอบด้วยรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การฝึกอบรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการในระบบe-Servicการรับรองความรู้ความสามารถประเมินผล สัมฤทธิ์ประเมินผลความพึงพอใจมาใช้ในการค้นหา รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและได้มีการพัฒนา เชื่อมต่อกับระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์(e-SAR)ซึ่งเ เป็นการช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษและลดปริมาณเอกสารที่จะต้องส่งรายงานผล...
		☐ ไม่ผ่าน
		☒ การใช้ประโยชน์/สร้างการรับรู้ต่อประชาชน โดยสารสนเทศนั้น คือ ...นโยบาย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ แผนงาน โครงการ งบประมาณ แผนการจัดฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน คู่มือประชาชน มติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย ประกาศประกวดราคา สอบราคา ประกาศจัดซื้อ ประกาศจัดจ้าง ประกาศผู้ชนะ ราคากลาง สรุปผลการจัดซื้อ การจัดหาพัสดุ การให้บริการประชาชน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงาน งานวิจัยที่ใช้เงินงบประมาณ ข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ ข้อมูลข่าวสาร...
		☐ ไม่ผ่าน
4.1.2 การจัดการข้อมูลและสารสนเทศเป็น ดังนี้		
		☒ มีความน่าเชื่อถือ
		☒ ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/]มีความพร้อมใช้งานและข้อมูลทันสมัย
		[/] ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
		[/]สะดวกต่อผู้ใช้งาน
		[/] ผ่าน ...ให้เตรียมข้อมูลการนำเสนอผลดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป...
4.1.3 ข้อมูลสารสนเทศถูกนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ โดยข้อมูลสารสนเทศ		
		[/]คือ ...การวิเคราะห์หลักสูตรและประมวลผลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการจากสถานประกอบกิจการ เพื่อกำหนดตัววัดผลด้านศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยได้มีการรวบรวมข้อมูล สถิติการฝึกอบรมในระบบ e-Service จัดทำแบบสอบถาม online สสำรวจปัจจัยการเลือกกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมพนักงาน และจัดทำ Workshop วิเคราะห์การติดตามผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโดยสถานประกอบกิจการสามารถบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมในระบบ e - Serviceและระบบจะมีการประมวลผลรวมของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร...
		☐ ไม่ผ่าน
4.2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา		
4.2.1 หน่วยงานมีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการทำงาน		
		[/]โดยข้อมูล คือ ...กรมมีการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีรูปแบบที่ใช้งานง่าย สะดวกต่อผู้ใช้งาน อยู่ภายใต้ platform เดียวกัน คือระบบ Datacenter ซึ่งเป็นศูนย์รวมของฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม ประกอบด้วย การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถฯ เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมใช้ในการสืบค้นข้อมูลและใช้ประกอบในการวางแผน การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ขณะนี้กำลังโครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน...
		☐ ไม่ผ่าน
4.2.2 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อนำไปใช้ค้นหาสาเหตุของปัญหา		
		[/]คือ ...กรมได้เชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานจากในระบบ Data Center เข้าสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีระบบเตือนภัยด้านแรงงาน และทำให้รับรู้ปัจจัยต่างๆ

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนางานการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ที่มีผลกระทบด้านแรงงานที่จะเกิดขึ้น เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การที่สถานประกอบการขาดการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จะมีการรายงานเข้ามายังศูนย์และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอไปถึงผู้บริหารกระทรวงแรงงานทันที นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ... และแก้ปัญหาเชิงนโยบายโดย ...วางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน...
		☐ ไม่ผ่าน
4.2.3 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์ โดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้		
		[/]คือ ...การพัฒนาโปรแกรมสำหรับจัดกลุ่มหลักสูตร... สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์ได้ โดยยกตัวอย่างสถานการณ์และผลลัพธ์ ...โดยโปรแกรมจะค้นหาความรู้ในฐานข้อมูล และสร้างรูปแบบข้อมูลขึ้นมา จากนั้นสร้างเป็นฐานข้อมูลความรู้ประเภท PostgreSQL ด้วยภาษา Python เมื่อคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากฐานความรู้แล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม โดยจะเข้าไปอ่านหลักสูตรจากฐานข้อมูล e-Service กว่า 250,000 หลักสูตร ด้วยการสืบค้นเปรียบเทียบ keywords จากหลักสูตรวิธี Text Processing และแสดงผลตอบสนอง (Outputs) เป็นการจำแนกกลุ่มหลักสูตรมีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม...
		[/] ผ่าน ...แสดงโปรแกรมจัดกลุ่มหลักสูตร สามารถจำแนกกลุ่มหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม...
4.2.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับคู่เทียบที่สำคัญ		
		[/]เช่น การเปรียบเทียบข้อมูล ...การเปรียบเทียบ ข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ข้อมูลจำนวนผู้มารับบริการจำนวนมาตรฐานความครอบคลุมในสาขาอาชีพ จำนวนเครือข่ายด้านสิทธิประโยชน์/กฎหมายด้านค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานด้านคุณภาพและการยอมรับของภาคเอกชน... กับคู่เทียบ คือ ...สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ...
		☐ ไม่ผ่าน

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
4.3 การจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม		
4.3.1 หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ		
		☒ คือ ...1. การมอบนโยบายของผู้บริหาร 2. วางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยแบ่งตามสายงาน ตามระดับ และตามภารกิจ 3. มีการรวบรวมข้อมูลจัดทำเป็นเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น 1) การรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่าน Facebook /Line กรม 2) ข้อมูล KM ใน Website กรม 5. จัดทำสื่อการฝึกผ่านระบบออนไลน์...
		☐ ไม่ผ่าน
4.3.2 หน่วยงานมีการเชื่อมโยงองค์ความรู้กับองค์กรภายนอก		
		☒ เช่น ...กรมได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาเทคนิคช่างอุตสาหกรรมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช... เพื่อนำไปใช้สร้าง/พัฒนานวัตกรรม/แก้ปัญหา คือ ...ร่วมกันในพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รองรับต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจในอนาคต โดยทั้งสองหน่วยงานร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวิจัยองค์ความรู้ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เช่น บุคลากร สถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมและการวิจัย เป็นต้น...
		☐ ไม่ผ่าน
4.3.3 หน่วยงานมีกระบวนการจัดการความรู้		
		☒ คือ ...1) องค์ความรู้จากการรายงานผล และติดตามประเมินผลตามพันธกิจจากในระบบ Datacenter กรม 4) องค์ความรู้จากการประเมินผลความพึงพอใจ 3) องค์ความรู้ในรูปแบบเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน เช่นคู่มือการดำเนินงานของกพร.ปจ.คู่มือการประกันคุณภาพคู่มือการจัดทำหลักสูตรคู่มือเตรียมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานคู่มือการพิจารณารับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่าย คู่มือการใช้งานระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service 4) องค์ความรู้ด้านนวัตกรรม เพื่อขยายผลและต่อยอดในการพัฒนานวัตกรรมต่อไป...
		☐ ไม่ผ่าน
4.3.4 หน่วยงานมีการนำองค์ความรู้		

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/] ด้าน ...ความพึงพอใจในการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ... ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน/แก้ปัญหาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)/มาตรฐานใหม่ คือ ...การให้บริการด้าน e-service แบบ end to end Process โดยในกระบวนการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผ่านระบบ e-Service ได้มีการปรับปรุงโดยการออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของหนังสือรับรองได้ รวมทั้งทำให้ผู้รับบริการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาโดยไม่ต้องเดินทางมารับหนังสือรับรอง...
		[/] ผ่าน ...แสดงการนำองค์ความรู้ ไปใช้ปรับปรุงการทำงานรูปแบบใหม่ ผ่านระบบ e-Service ...
4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล		
4.4.1 มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยความเสี่ยงนั้น		
		[/] คือ ...ความเสี่ยงที่ครอบคลุมการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงปลอดภัย เช่น การเข้าถึงระบบงานและข้อมูลเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น ความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูล และความพร้อมใช้งานของระบบงานและข้อมูล และภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน...
		☐ ไม่ผ่าน
4.4.2 หน่วยงานมีแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสาระสำคัญของแผน		
		[/] คือ ...กรมีแผนรองรับภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ (IT Contingency Plan) เพื่อแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนและภัยพิบัติ ประกอบด้วย 1) การจัดอบรม สัมมนา สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของกรม 2) การป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์ 3) ติดตั้งอุปกรณ์สำรองไฟฟ้า 4) การ Backup Solution มาใช้สำรองข้อมูลในกรณีที่ระบบหลักเกิดความเสียหาย 5) กำหนดข้อปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ...
		☐ ไม่ผ่าน
4.4.3 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน เช่น ☐		
		[/] การลงทุน ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...ระบบ e -Serviceในการ ยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบ

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายการจัดซื้อวัสดุ อาทิ กระดาษ และลดระยะเวลาในการติดต่อ 2) การยกระดับประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์การ เช่น ยกระดับประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน/บริการ เช่น Mobile Application (DSD Smart Skill & Service) ใช้ค้นหาตรวจสอบข้อมูลในกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถ... ติดตามการทำงานอย่างรวดเร็ว ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...ได้จัดทำระบบ Datacenter เป็นศูนย์รวมของฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม ประกอบด้วยฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ และมีระบบ Data Warehouse หรือคลังข้อมูล เป็นระบบประมวลผลข้อมูลในระบบบริการตามภารกิจของกรม เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมใช้ในการสืบค้นข้อมูลและใช้ประกอบในการวางแผน การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน... สร้างนวัตกรรมการให้บริการ ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...1.ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Testing) เป็นระบบทดสอบฝีมือแรงงานภาคทฤษฎีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยมีการส่งข้อสอบแบบสุ่มผ่านระบบออนไลน์จากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค และสามารถทราบผลการทดสอบฯ ได้ทันที 2. DSD Smart Skill & Services เป็นระบบบริการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ใช้ตรวจสอบรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ รายชื่อและที่ตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รายชื่อผู้มีสมุดประจำตัว และรายชื่อผู้ประเมิน... การเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...กรมได้มีการพัฒนาฐานข้อมูล เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันเป็นเครือข่ายสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการบูรณาการข้อมูล และมีมาตรฐานของข้อมูลรูปแบบเดียวกัน ทำให้ทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สะดวก รวดเร็ว...
		[/] ผ่าน ...แสดงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน ...
4.4.4 แผนป้องกันระบบฐานข้อมูล และปฏิบัติการบนไซเบอร์		
		[/]ให้สรุปสาระสำคัญของแผนป้องกันระบบฐานข้อมูล และปฏิบัติการบนไซเบอร์ พอสังเขป ...1.มีการติดตั้ง Firewall และโปรแกรมAntivirusไว้ที่เครื่องServer 2.จัดทำระบบ login เข้าสู่ระบบ internet ของหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยส่วนกลางศูนย์ข้อมูลฯ

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เป็นผู้ดูแลระบบการเข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่วนภูมิภาคให้ผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กำหนดการเข้าใช้ระบบของแต่ละหน่วยงาน และมีการเก็บข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์(log file) ไม่น้อยกว่า 90 วัน เป็นหลักฐานเพื่อตรวจสอบ3.มีระบบกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงและสามารถใช้ระบบฐานข้อมูลในระบบDatacenter4. มีระบบสำรองข้อมูล...
		☒ ผ่าน ...แสดงแผนป้องกันระบบฐานข้อมูล และปฏิบัติการบนไซเบอร์...
4.4.5 หน่วยงานมีตัววัดเพื่อใช้ติดตามแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล		
		☒ คือ ...กรมมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ e - Service...
		☐ ไม่ผ่าน
4.4.6 แผนรองรับต่อภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน		
		☒ ให้ยกตัวอย่างแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน พอสังเขป ...มีการนำระบบสำรองข้อมูล (Disaster Recoverysite)เป็น Backup Solutionมาใช้สำรองข้อมูลในกรณีที่ระบบหลักเกิดความเสียหายซึ่งอยู่ในระหว่างการยื่นคำขอใช้ระบบ Cloud ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และได้แจ้งกลับมาทาง e-mail ว่าจะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานระบบ Cloud ได้ประมาณเดือนเมษายน 2563...
		☐ ไม่ผ่าน

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
5.1.1 มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ)		
		[/] ภารกิจที่ 1 คือ ...ด้านฝึกอบรม... และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ...ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ 1) ระบบ กระบวนการ และรูปแบบการฝึก .2) การพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีการฝึก..3) การจัดฝึกอบรม ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล ทักษะดิจิทัล.. โดยมีอัตรากำลังบุคลากร ประมาณ 300 คน... ภารกิจที่ 2 คือ ...ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ... และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ...ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านงานช่าง การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน การจัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดการคลังข้อสอบ.กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทักษะ ที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล ทักษะดิจิทัล โดยมีอัตรากำลังบุคลากร ประมาณ 237 คน... ภารกิจที่ 3 คือ ...ด้านรับรองความรู้ความสามารถ... และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ...องค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ การประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ .การออกตรวจ ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล ทักษะดิจิทัล โดยมีอัตรากำลังบุคลากร ประมาณ 210 คน... ภารกิจที่ 4 คือ และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ
		[/] ผ่าน ...แสดงการวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ...
5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้		
		[/]แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ ...การกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมาสามารถปฏิบัติราชการแทนในเรื่อง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ต่าง ๆ รวมทั้ง กรณีมีเหตุเร่งด่วนและจำเป็นสามารถรายงานผลผ่านไลน์ผู้บริหาร ประชุม VDO call เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีความรวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้ทันที่ 2)พัฒนาบุคลากร โดยมีการส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มทักษะ เน้นสร้างความชำนาญ ตามหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรโดยตรง...
		☐ ไม่ผ่าน
		[/]ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ ...1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในเรื่องการพัฒนาวัตกรรมการ 2) การประกวดสื่อการฝึกอบรม 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประกวดรางวัลนวัตกรรมบริการของสำนักงาน ก.พ.ร. 4) จัดทำเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภายในกรม "การพัฒนาวัตกรรมการ"...
		☐ ไม่ผ่าน
5.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา		
		[/]คือ ...1) แต่งตั้งคณะทำงานโดยมีผู้แทนจากหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค 2) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมการกำหนดแนวทาง การสร้างแผนพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็น ด้วยการเสนอความคิดเห็นแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นแนวทางดำเนินงานจัดทำแผน เกิดความครอบคลุมต่อผลลัพธ์ที่ตอบสนองกลุ่มบุคลากรทุกคน...
		[/] ผ่าน ...เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็นนำ และใช้เป็นแนวทางจัดทำแผน ครอบคลุมต่อผลลัพธ์ที่ตอบสนองกลุ่มบุคลากรทุกคน...
5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง		
		[/]คือ ...1) การประกวดรางวัลข้าราชการ และพนักงานดีเด่น 2) มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนา และกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และผลงาน 2) เปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจากสายงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เป็นสายงานหลักในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน...
		☐ ไม่ผ่าน
5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต		

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ		
		[/]คือ ...ได้มีการทบทวนกำลังคนเพื่อให้ทราบอุปทานกำลังคนที่สามารถสนองต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยพบว่า ข้าราชการของกรมที่มีอายุระหว่าง 41- 60 ปี มีจำนวนมากถึง 893 คน ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25 - 40 คน มีอยู่เพียง 352 คน แสดงให้เห็นว่าในระยะ 5 ปี ข้างหน้า กรมจะสูญเสียบุคลากรของกรมไปกว่า 153 คน และประเภทตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือประเภทวิชาการ ระดับงานชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมต้องเตรียมการสรรหาอัตราากำลังมาทดแทนข้าราชการกลุ่มนี้... มีการวางแผนกำลังคน โดย ...กำหนดมาตรการ 1) การเกลี้ยอัตรากำลัง 2) การเตรียมความพร้อม โดยแผนทดแทนอัตรากำลังแผนสร้างความต่อเนื่องตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ 3)การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถหลากหลาย4) การจัดการความรู้ และ 5) การให้องค์กรภายนอกเข้ามาดำเนินการตามภารกิจที่ขาดอัตรากำลังและในทุกมาตรการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม...
		[/] ผ่าน ...แสดงการวิเคราะห์วางแผนกำลังคนและการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต...
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์		
5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน		
		[/]โดย (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม) ...การจัดตั้งคณะทำงานโดยกรมได้จัดทีมงานซึ่งมาจากหลายหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการฝึกอบรม ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน เดินทางไปจัดฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่พ่อครัวแม่ครัวไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ภายใต้โครงการครัวไทยสู่ครัวโลก ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยได้รับความร่วมมือจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ(ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม) ... และมีผลสำเร็จของงาน คือ ...1) เป็นการขยายตลาดตำแหน่งพ่อครัวแม่ครัวไทยทั้งในและต่างประเทศ 2) สร้างมาตรฐานอาหารไทยในต่างประเทศ3) ส่งเสริมภาพลักษณ์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทั้งในต่างประเทศ...
		[/] ผ่าน ...แสดงตัวอย่างการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม ร่วมสร้างมาตรฐานอาหารไทย และเพิ่มตลาดงานพ่อครัวแม่ครัวไทยในต่างประเทศ...
5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว		

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ		
		☒ โดยวิธีการ ...จัดสภาพแวดล้อม 1) ทางด้านการสร้างบรรยากาศ โดยผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน 2) ทางด้านกายภาพ โดยจัดทำแผนดำเนินการ/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของกรมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านการปรับปรุงสถานที่ทำงาน และด้าน Smart office โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์การพร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจการให้บริการสวัสดิการและสภาพแวดล้อมของกรม และนำผลการประเมินไปจัดทำแผนฯ ในปีต่อไป...
		☐ ผ่าน ...แสดงการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว...
5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก		
		☒ คือ ...กรมได้ร่วมมือกับ-มูลนิธิเทมาเสก-สิงคโปร์โพลีเทคนิค... เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ...โครงการผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนและการศึกษาและการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีพ (หลักสูตรเฉพาะทาง) ในประเทศไทย โดยสามารถพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรกรมในการเชื่อมโยงและจัดระเบียบระบบคุณวุฒิแห่งชาติใหม่ให้กับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRF) เพื่อเพิ่มศักยภาพคุณวุฒิแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับในอาเซียน และกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภูมิภาคอาเซียน...
		☐ ผ่าน ...แสดงความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก ในการเพิ่มศักยภาพคุณวุฒิแห่งชาติ ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีพ (หลักสูตรเฉพาะทาง) ให้เป็นที่ยอมรับในอาเซียน และกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภูมิภาคอาเซียน...
5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้บุคลากร		
		☒ มีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย ...1) มีการมอบอำนาจรักษาการตำแหน่งต่าง 2)เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม/สัมมนาต่างๆเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 3) หัวหน้างานทำหน้าที่ สอนงาน / Coaching ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...
		☐ ไม่ผ่าน

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		☐ [x] การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย ...การกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลของกรม...
		☐ ไม่ผ่าน
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
		☐ [x] โดย ...ปัจจัยเกี่ยวกับค่าตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย...
		☐ [x] ผ่าน ...แสดงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร...
5.3.2 ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ		
		☐ [x] โดยวิธีการ ...สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสม โดยผ่านการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอดเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ...
		☐ ไม่ผ่าน
5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม		
		☐ [x] โดย ...ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเน้นที่บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งผู้บริหารได้กำหนดให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานในด้านการจัดระบบการจัดการที่ดี เช่น การให้มีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ การให้ข้าราชการจับคู่ทำงานร่วมกับพนักงานราชการ ทำให้บุคลากรรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร...
		☐ ไม่ผ่าน
5.3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่ม		
		☐ [x] โดย ...เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อเวทีที่ประชุมแต่ละระดับ... และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าว โดย

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		☐ ...ผู้บริหารรับฟังและให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่รวมถึงผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา...
		☐ ไม่ผ่าน
5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
		☒ คือ ...มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Path), ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management), แผนสร้างความรักความผูกพัน (ความผูกพัน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, การเสริมสร้างสวัสดิการเข้มแข็ง (ออมทรัพย์, ฌาปนกิจสงเคราะห์, การกีฬาและนันทนาการ), การเสริมสร้างสุขภาพดีวิถีชีวิต (การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ, การตรวจสุขภาพประจำปี, ตูยาประจำหน่วยงาน, การให้บริการ WIFI, พื้นที่พักผ่อน)...
		☒ ผ่าน ...แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และการสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน...
5.4 ระบบการพัฒนากุศลกร		
5.4.1 มีการพัฒนากุศลกรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย		
		☒ คือ ...1) ผ่านกระบวนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ในบางตำแหน่งมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน 3) การสอน การ Coaching 4) การเข้าร่วมเป็นทีมงาน/คณะทำงานเปิดโอกาสให้สามารถเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆจากหน่วยงานภายนอก รวมถึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคลในเรื่องการพัฒนากุศลกรมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร...
		☒ ผ่าน ...แสดงการพัฒนากุศลกรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย...
5.4.2 มีแผนการพัฒนากุศลกรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ		
		☒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล. ... แผนพัฒนากุศลกรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ ...พัฒนากุศลกรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน, ฝึกอบรมดูแลระบบสารสนเทศ, เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่...
		☒ ผ่าน ...แสดงแผนการพัฒนากุศลกรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์...

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/] สมรรถนะหลัก ได้แก่ ...เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน... แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ ...แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2560-2564 แผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management), จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan), พัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน, ฝึกอบรมดูแลระบบสารสนเทศ...
		[/] ผ่าน ...แสดงแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก...
5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง ☐		
		[/] ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ...การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ สร้างความชำนาญ เสริมทักษะในการทำงาน เป็นการลดความผิดพลาดของผลงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้...
		☐ ไม่ผ่าน
		[/] ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่ ...การฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน, ฝึกอบรมดูแลระบบสารสนเทศ...
		☐ ไม่ผ่าน
5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน		
		[/] คือ ...โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆที่เป็นการเตรียมความพร้อมสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่มุ่งเน้น การสร้างแนวคิด ทักษะที่เป็นนวัตกรรมใหม่เพื่อพร้อมรับมือกับปัญหาเชิงวิฤตที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต เช่น นบต. นบส. นบก...
		[/] ผ่าน ...แสดงการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน ผ่านการอบรมเช่น นบต. นบส. นบก...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
6.1 กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ		
6.1.1 หน่วยงานมีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยกระบวนการนั้น		
		[/] คือ ...กระบวนการฝึกอบรม... มุ่งสู่ความเป็นเลิศในเรื่อง ...จัดการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Managed Instruction : CMI) ภายใต้หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT) เบื้องต้น 4 สาขา คือ ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อม และช่างบำรุงรักษารถยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงรองรับระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และประเภทอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน...
		[/] ผ่าน ...แสดงการปรับปรุงกระบวนการทำงาน หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT) ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ...
6.1.2 หน่วยงานมีการติดตามควบคุมกระบวนการ โดย		
		[/] ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ...ระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ในการรายงานและติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจของกรม...
		[/] ผ่าน ...แสดงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ติดตามควบคุมและการรายงาน ผ่านระบบ Data center...
		[/] ใช้ตัวชี้วัด เช่น ...ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เช่น ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ เป็นต้น โดยในการติดตามผลตัวชี้วัดมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากการรายงานผลในระบบ Datacenter เข้าสู่การรายงานผลตัวชี้วัด ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ e-SAR ของกรม และส่งผลเข้าสู่การประเมินรายบุคคลผ่านระบบ e - path ของกรม...
		[/] ผ่าน ...แสดงตัวชี้วัด...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/] ใช้ข้อมูล คือ ...ข้อมูลที่บันทึกผลในระบบ Datacenter เช่น ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ... ร่วมกับเครือข่าย คือ ... กระทรวงแรงงาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล Big Data เพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน...
		☐ ไม่ผ่าน
6.1.3 หน่วยงานออกแบบกระบวนการโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ แบบ end to end Process		
		[/] คิดเป็นร้อยละ ...70 ของกระบวนการทั้งหมดที่ต้องเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน... ของกระบวนการทั้งหมดที่ต้องเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน ระบุ (รายชื่อกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) กระบวนการ ...ฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน ... หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมการปกครอง... 2)กระบวนการ ...ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน... หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ...สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน... 3)กระบวนการ ...การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม... หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ...กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมสรรพากร...
		[/] ผ่าน ...นำเสนอร้อยละกระบวนการทั้งหมด แสดงชื่อกระบวนการ และหน่วยงานภายนอก...
6.1.4 หน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่นที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ		
โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการ ได้แก่		
		[/] เทคโนโลยีที่นำมาใช้ คือ ...การให้บริการผ่านระบบ e - Service... กระบวนการที่ถูกยกระดับ คือ

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม... ผลงานที่โดดเด่น คือ ...สามารถให้บริการในรูปแบบแบบ end to end Process โดยสถานประกอบกิจการสามารถยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบผ่านระบบ e-Service โดยออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกรมสรรพากร ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย...
		[/] ผ่าน ...แสดงชื่อเทคโนโลยีที่ใช้ e-Service กระบวนการยกระดับและผลงานโดดเด่นคือ ออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงข้อมูลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกรมสรรพากร ทำให้บริการสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย...
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ		
6.2.1 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้พัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัล เข้ามาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการ		
		[/] กระบวนการหลัก คือ ...การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาแบบ e-Service การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม... นวัตกรรม/ดิจิทัลที่นำมาใช้ คือ ...การออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์...
		[/] ผ่าน ...แสดงนวัตกรรม/นำดิจิทัลมาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน...
		[/] กระบวนการสนับสนุน คือ ...การขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน...และการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ..ในคู่มือสำหรับประชาชน... นวัตกรรม/ดิจิทัลที่นำมาใช้ คือ ...ทั้ง 2 คู่มือ.สามารถปรับปรุงลดระยะเวลาได้ร้อยละ 35...
		☐ ไม่ผ่าน
6.2.2 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน		
		[/] คือ ...กระบวนการหลัก คือ ด้านฝึกอบรมได้พัฒนาระบบจัดการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI)

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ภายใต้หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (CBT) 2) ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มจำนวนสาขามาตรฐานฯ ทดสอบภาคความรู้ในระบบ e - Testing จำนวน 35 สาขา 3) ด้านส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม โดยการออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ กระบวนการสนับสนุน 1) ลดระยะเวลาในการให้บริการภายใต้คู่มือประชาชน จำนวน 2 คู่มือ 2) เชื่อมโยงเอกสารที่ทางราชการออกให้กับกรมการปกครอง ...
		[/] ผ่าน ...แสดงการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน...
6.2.3 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น ที่สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนหรือส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
		[/] นวัตกรรม คือ ...การจัดทำระบบจัดการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Managed Instruction : CMI) และหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT) โดยเริ่มต้นจำนวน 4 สาขา ประกอบด้วย สาขาช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก สาขาช่างเชื่อม และสาขาช่างบำรุงรักษารถยนต์...
		[/] ผ่าน ...แสดงนวัตกรรมที่ช่วยแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน...
		[/] ปัญหาที่ซับซ้อน หรือส่งผลกระทบต่อ ...สามารถพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ระบบการฝึกอบรมตามความสามารถให้สามารถตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงรองรับระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและระบบการรับรองความรู้ความสามารถและประเภทอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้อย่างครบวงจร...
		☐ ไม่ผ่าน
6.3 การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน		
6.3.1 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการ ดังนี้		
		[/] กระบวนการหลักที่สำคัญ 2 ลำดับแรก ☐ กระบวนการหลักที่สำคัญลำดับแรก คือ ...การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ... ต้นทุน คือ ...6,425.04 บาท ต่อ คน (เป็นค่าเฉลี่ยขึ้นอยู่กับแต่ละสาขาในแต่ละปี)...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 3 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 5 %... กระบวนการหลักที่สำคัญลำดับที่สอง คือ ...การฝึกอบรม... ต้นทุน คือ ...4,402.91 ต่อ คน... เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 10 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 20%...
		[/] ผ่าน ...แสดงการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการหลักและการใช้ทรัพยากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ...
		[/] กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ 2 ลำดับแรก กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญลำดับแรก คือ ...พัฒนาบุคลากรฝึก... ต้นทุน คือ ...36,606.05 บาท ต่อคน..ต่อปี... เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 5 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 10 %... กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญลำดับที่สอง คือ ...การแข่งขันฝีมือแรงงาน... ต้นทุน คือ ...1,976,321.47 ต่อ สาขา... เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 5 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 10 %...
		[/] ผ่าน ...แสดงการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการสนับสนุนและการใช้ทรัพยากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
6.3.2 หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมในการลดต้นทุน		
		☒ โดยนวัตกรรมนั้น คือ ...การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การใช้ระบบ. e -Testing ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาคความรู้ ซึ่งที่ผ่านมาจะทดสอบโดยใช้กระดาษ.แต่ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์... โดยสามารถลดต้นทุน ได้อย่างไรระบุ ...1) ลดเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจข้อสอบ 2) ลดจำนวนกรรมการคุมสอบ3)ลดค่าตอบแทนกรรมการคุมสอบ 4) ลดกระดาษในการทำแบบทดสอบ5) ลดสถานที่ในการจัดเก็บข้อสอบ...
		☒ ผ่าน ...แสดงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล e -Testing เพื่อลดต้นทุน...
6.3.3 นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดย (ระบุ)		
		☒ การกำหนดนโยบาย/มาตรการ คือ ...การ Re-design Process และการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน...
		☐ ไม่ผ่าน
		☒ การใช้เทคโนโลยี คือ ...ระบบอิเล็กทรอนิกส์...
		☐ ไม่ผ่าน
		☒ แบ่งปันทรัพยากร คือ ...ใช้ระบบร่วมกันทั่วประเทศ...
		☐ ไม่ผ่าน
6.3.4 หน่วยงานมีการใช้ข้อมูลเทียบเคียง (Benchmarks) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยข้อมูลเทียบเคียงที่นำมาใช้		
		☒ คือ ...1) การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในด้านผลิตภาพแรงงาน. ของ IMD 2) การจัดอันดับการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน และการจัดอันดับการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ... และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรระบุ ...ในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเกิดขึ้นจากการพัฒนาทักษะแรงงาน ให้มีขีดสมรรถนะตามความสามารถ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในตัว workforce ทั้งที่กรมดำเนินการเอง และส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตนเอง ภายใต้

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
		พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการดำเนินการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ก.พ.ร.ปช....
		☐ ไม่ผ่าน
6.4 การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ ☐		
6.4.1 หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตาม ควบคุมกระบวนการ (Leading Indicator) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ส่งสัญญาณเพื่อการคาดการณ์ความสำเร็จของกระบวนการ ระบุ ☐		
		☒ กระบวนการ คือ ...ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน...
		☒ ผ่าน ...แสดงกระบวนการ...
		☒ ตัวชี้วัด คือ ...ดำเนินการครบทุกกระบวนการในระบบประกันคุณภาพฝึกอบรม 7 ด้าน ได้แก่ .1) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) ผู้รับการฝึก 3) ครูฝึก 4) วิธีการฝึก 5) สถานที่และสิ่งแวดล้อม 6) การประเมินระบบการฝึก 7) การประชาสัมพันธ์...
		☐ ไม่ผ่าน
6.4.2 หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จของการจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศในด้านต่างๆ เช่น		
		☒ ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ คือ ...ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น... ตัวชี้วัดด้านสังคม คือ ...ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ (ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน)... ตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม คือ ตัวชี้วัดด้านสาธารณสุข คือ
		☐ ไม่ผ่าน
6.4.3 ในปีที่ผ่านมาหน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่น ที่ส่งต่อความสำเร็จในการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญ โดยผลงานที่โดดเด่นนั้น		
		☒ คือ

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0... ส่งผลอย่างไรต่อยุทธศาสตร์ชาติ อธิบายโดยสรุป ...โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ SME ผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาผู้ประกอบการ ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดนวัตกรรมใหม่ และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งกับเศรษฐกิจฐานของประเทศ โดยในแต่ละปีสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการได้ประมาณ 35% และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 400 ล้านบาท...
		[/] ผ่าน ...แสดงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการได้ประมาณ 35% และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 400 ล้านบาท...
6.4.4 หน่วยงานมีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดย		
		[/] มีการจัดการความเสี่ยง โดยความเสี่ยงนั้นคือ ...รูปแบบการจ้างงานของประเทศไทยจะ มีความเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะมีการนำระบบอัตโนมัติและโรบอติกมาทดแทนกำลังแรงงานในภาคการผลิตมากขึ้น ซึ่งแรงงานสตรีอาจจะได้รับผลกระทบมากกว่าแรงงานชาย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์แรงงานหญิงกว่าร้อยละ 85 เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับเบื้องต้น อาจถูกเลิกจ้างหรือถูกแย่งงานโดยหุ่นยนต์มากขึ้น ... และจัดการโดยวิธีการ ...กรมร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)ดำเนินโครงการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาบุคลากรของST EM ในประเทศไทยโดยการฝึกอบรม Re-skill หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขาการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอเพื่อกระบวนการผลิต(Data Analytics and Visualization for Manufacturing)โดยนำร่องให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรีปฏิบัติงานประจำสายพานการผลิตในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมาและปราจีนบุรี เพื่อลดช่องว่างทักษะระหว่างชายและผู้หญิงป้องกันการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี...
		[/] ผ่าน ...แสดงการเตรียมการเชิงรุก เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น...
		[/] เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน คือ ...ไฟฟ้าขัดข้อง...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนางานองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
		มีการเตรียมความพร้อม คือ ...เตรียมเครื่องสำรองไฟฟ้ากับระบบสารสนเทศ...
		☐ ไม่ผ่าน