

การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

ที่ รง ๐๔๑๑/ว ๐๕๖๑๓

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขา เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและแมคคาทรอนิกส์

ด้วยมติที่ประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีอธิบดีเป็นประธานการประชุมดังกล่าว ได้เห็นชอบแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงขอให้หน่วยงานท่านดำเนินการตามคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยท่านสามารถดาวน์โหลดคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการฯ ได้ตาม QR Code ด้านล่างนี้ หรือเว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร <http://www.dsd.go.th/msdu> ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะดำเนินการชี้แจงแนวทางการประเมินดังกล่าว ในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสมศักดิ์ สุขวิฑฒโก)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

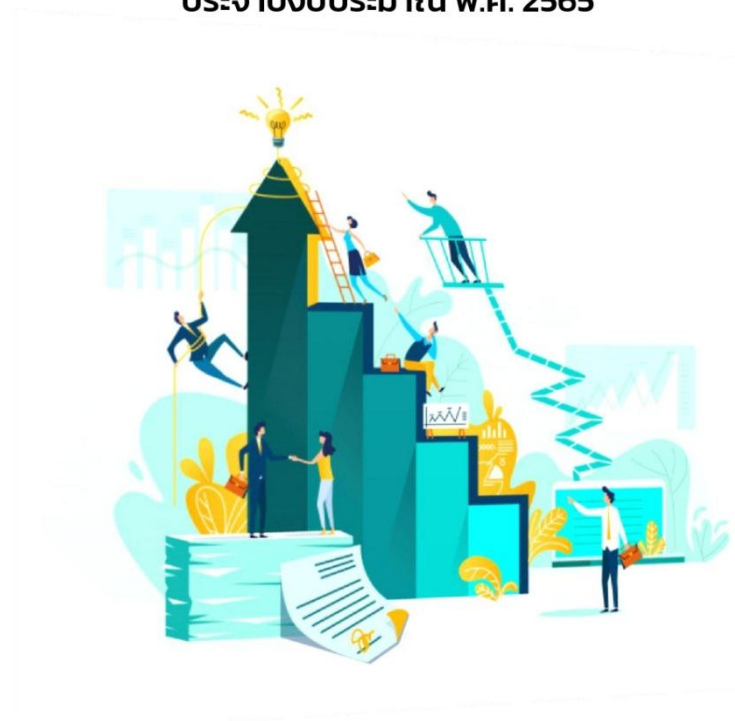
คู่มือการประเมินฯ



bit.ly/3naK3Zw



คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



กลุ่มไลน์ KPI DSD



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564



ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

จำนวน 23 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง

จำนวน 9 ตัวชี้วัด

ยกเว้น

กองสื่อสารองค์กร มี 8 ตัวชี้วัด



เกณฑ์การประเมิน

สูตรคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการวัดผล} = \frac{\text{ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน}}{\text{ตัวชี้วัดทั้งหมด}} \times 100$$

หน่วยวัด	ระดับต้องปรับปรุง	ระดับมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละ	ต่ำกว่า ร้อยละ 60	ขั้นต้น ร้อยละ 60 – 74.99	สูงกว่า ร้อยละ 90 - 100
		ขั้นสูง ร้อยละ 75 – 89.99	

ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

8 พฤศจิกายน 2564

ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

24 พฤศจิกายน 2564

การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย

7 มีนาคม 2565

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2565 (1 ต.ค. 64 – 31 มี.ค. 65) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 14 – 18 มีนาคม 2565

1 – 7 เมษายน 2565

หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 1/2565 (1 ต.ค. 64 – 31 มี.ค. 65)

1 – 12 เมษายน 2565

เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐาน ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)

18 – 20 เมษายน 2565

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

5 กันยายน 2565

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผล การดำเนินงาน รอบที่ 2/2565 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 65) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 13 - 17 กันยายน 2565

1 - 7 ตุลาคม 2565

หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 65)

1 – 12 ตุลาคม 2565

เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)

13 – 17 ตุลาคม 2565

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

รางวัลชีวิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ ที่	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ / แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ / แผน 12 /แผนการปฏิรูปประเทศ/ นโยบายรัฐบาล/อื่น ๆ
--------------	---------------	---------	--

การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

1	ผลิตภาพของแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น (1 กรม 1 ปฏิรูป)	20	- แผนปฏิรูปประเทศ
2	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำเพิ่มขึ้น	20	- อื่น ๆ (นโยบายรัฐบาล)
3	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ)	15	- ภารกิจหลักของส่วนราชการ
4	ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	15	- อื่น ๆ (งานตามกฎหมาย)

การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

5. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

5.1	ระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	15	- อื่น ๆ (นโยบายรัฐบาล)
5.2	การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	15	- อื่น ๆ (มติ ครม.)

ร่างตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ผลผลิตภาพของแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น (1 กรม 1 ปฏิรูป)

ตัวชี้วัดเดิม

หน้า
20

คำอธิบาย

- **นิยาม** : ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ
- **ขอบเขตการประเมิน** : ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- **สูตรการคำนวณ** : ผลผลิตภาพแรงงาน = GDP ณ ราคาคงที่ ÷ จำนวนแรงงาน
= (GDP ที่เป็นตัวเงิน ÷ Deflator) ÷ จำนวนแรงงาน
= (เงินเดือนทุกคนทั้งปี ÷ (1 + (อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100))) ÷ จำนวนแรงงาน
= (เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน x12) ÷ (1 +(อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100))
- **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด** : ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานปีที่ผ่านมา
- **วิธีการเก็บข้อมูล** : การสำรวจข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายใน 3 เดือน โดยเป็นการบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- **แหล่งที่มาของข้อมูล**: การสำรวจข้อมูลของผู้ผ่านการฝึกอบรมจกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายใน 3 เดือน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มาของสูตรอ้างอิงจากองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด (คน)	N/A	N/A	161,813	144,573	143,654
ผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)	N/A	N/A	146,959	129,253	121,795
รายได้ที่เพิ่มขึ้น (บาท/คน/ปี)	-	-	132,331	138,300	145,403
Growth	-	-	-	5,969 (4.51%)	7,103 (5.14%)

แผนระยะยาว / Roadmap (2564 – 2568)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566	2567	2568
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.5

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
145,403 บาท/คน/ปี (ผลการดำเนินงาน ปี 2564)	149,038 บาท/คน/ปี (เป้าหมายขั้นต้น + ร้อยละ 2.5 (3,635))	152,763 บาท/คน/ปี (เป้าหมายมาตรฐาน + ร้อยละ 2.5 (3,725))

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ค.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 80,000 บาท/คน/ปี

เงื่อนไข

- 1) เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายหลังการฝึก 3 เดือน ที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
- 2) มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
- 3) ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมคำนวณจากรายได้เฉลี่ยคงที่ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/คน/ปี
- 4) ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นการหักอัตราเงินเฟ้อ/ปีแล้ว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมจะนำค่าผลผลิตภาพแรงงาน มาพัฒนารูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ มีรายได้ที่สูงขึ้น ซึ่งรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นสามารถส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ของประเทศ และเป็นส่วนสำคัญต่อการผลักดันอันดับความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะของ World Economic Forum (WEF)

ร่างตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดเดิม

น้ำหนัก
20

คำอธิบาย

- **นิยาม :** ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และมีงานทำ โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ
- **ขอบเขตการประเมิน :** ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- **สูตรการคำนวณ :** ร้อยละการมีงานทำ = $\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบติดตามประเมินผล}} \times 100$
- **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด :** ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีร้อยละการมีงานทำเพิ่มขึ้น
- **วิธีการเก็บข้อมูล :** การสำรวจข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายหลังการฝึก 3 เดือน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- **แหล่งที่มาของข้อมูล :** ค่าร้อยละการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้จากระบบ Datacenter

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564
ผู้เข้าฝึกเตรียมเข้าทำงาน (คน)	14,167	6,751	4,798	4,455
ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (คน)	11,719	5,151	3,496	2,859
ผู้ผ่านการฝึกแล้วได้งานทำ (คน)	3,595	3,185	1,277	1,359
ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำ	44.78	76.38	58.98	67.85
Growth/Interval	-	31.60	-17.4	8.87

แผนระยะยาว / Roadmap (2563 - 2565)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้งานทำเพิ่มขึ้น ร้อยละ 36

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
67.73 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี 62-64)	72.73 (เป้าหมายขั้นต้น + ร้อยละ 5)	77.73 (เป้าหมายมาตรฐาน + ร้อยละ 5)

เงื่อนไข :

- 1) เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายหลังการฝึก 3 เดือนที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
- 2) ไม่นับรวมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ :

กรมจะนำร้อยละการมีงานทำ มาพัฒนารูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการฝึกอบรม และการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหรือการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ร่างตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ)

Joint KPIs
ภายใน
กระทรวง
ตัวชี้วัดเดิม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4) สำนักงานประกันสังคม

น้ำหนัก

15

คำอธิบาย	ข้อมูลพื้นฐาน	ตัวชี้วัดเดิม	4) สำนักงานประกันสังคม					2564																																																							
นิยาม : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง (1) ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ) ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 มีนาคม 2565 และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (3) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือตามกฎหมายประกาศของกระทรวงแรงงาน ขอบเขตการประเมิน : (1) กลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัด คือ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ) ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 มีนาคม 2565 (2) สํารวจแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 มีนาคม 2565 สูตรคำนวณ : กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน x 100 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบฯ ทั้งหมด วิธีการเก็บข้อมูล : ส่งแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับตอบกลับ แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม	<table><tr><th>ข้อมูล</th><th>2559</th><th>2560</th><th>2561</th><th>2562</th><th>2563</th><th>2564*</th></tr><tr><td>จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (N)</td><td>4,300</td><td>1,705</td><td>1,224</td><td>1,535</td><td>1,976</td><td>1,758</td></tr><tr><td>กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (ส่งแบบสำรวจและได้รับตอบกลับ)</td><td>564</td><td>456</td><td>714</td><td>1,052</td><td>1,012</td><td>381</td></tr><tr><td>กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบ</td><td>489</td><td>384</td><td>605</td><td>556</td><td>471</td><td>305</td></tr><tr><td>ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด</td><td>390</td><td>312</td><td>499</td><td>475</td><td>280</td><td>250</td></tr><tr><td>ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด</td><td>99</td><td>72</td><td>106</td><td>81</td><td>191</td><td>55</td></tr><tr><td>ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด</td><td>79.75</td><td>81.25</td><td>82.48</td><td>85.43</td><td>59.44</td><td>81.96</td></tr><tr><td>Growth</td><td></td><td>1.5</td><td>1.23</td><td>2.95</td><td>-25.99</td><td>22.52</td></tr></table>	ข้อมูล	2559	2560	2561	2562	2563	2564*	จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (N)	4,300	1,705	1,224	1,535	1,976	1,758	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (ส่งแบบสำรวจและได้รับตอบกลับ)	564	456	714	1,052	1,012	381	กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบ	489	384	605	556	471	305	ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด	390	312	499	475	280	250	ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด	99	72	106	81	191	55	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	79.75	81.25	82.48	85.43	59.44	81.96	Growth		1.5	1.23	2.95	-25.99	22.52						
ข้อมูล	2559	2560	2561	2562	2563	2564*																																																									
จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (N)	4,300	1,705	1,224	1,535	1,976	1,758																																																									
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (ส่งแบบสำรวจและได้รับตอบกลับ)	564	456	714	1,052	1,012	381																																																									
กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสาขาที่ทดสอบ	489	384	605	556	471	305																																																									
ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด	390	312	499	475	280	250																																																									
ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด	99	72	106	81	191	55																																																									
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	79.75	81.25	82.48	85.43	59.44	81.96																																																									
Growth		1.5	1.23	2.95	-25.99	22.52																																																									

เกณฑ์การประเมิน			* ข้อมูล ณ 30 กรกฎาคม 2564		
เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)			
75.61 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง 62 - 64)	78.56 (เป้าหมายขั้นต้น + Growth คำนวณจากผลปี 61 - 62 (2.95))	81.51 (เป้าหมายมาตรฐาน + Growth คำนวณจากผลปี 61 - 62 (2.95))			

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (96 สาขาอาชีพ) ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2564 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2565

เงื่อนไข

- ส่วนราชการสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันทำการสำรวจรวมทั้งทำงานในตำแหน่งที่ผ่านการทดสอบเท่านั้น

- คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ตั้งแต่วันที่ 1 มิ.ย. 2564 - 31 มี.ค. 2565 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติ กำหนดจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของแต่ละสาขาอาชีพที่ผ่านการทดสอบภายในปีงบประมาณ 2565 และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาประเมินต้องไม่น้อยกว่า 400 คน

- กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต้องมีการกระจายจำนวนลงใน 91 สาขาอาชีพ ยกเว้น กรณีพบว่า สาขาอาชีพใดไม่มีผู้ผ่านการทดสอบไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ทำให้อาจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจไม่ครบทั้ง 96 สาขาอาชีพ และ

- ส่วนราชการสรุปผลข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ตั้งแต่วันที่ 1 มิ.ย. 2564 - 31 มี.ค. 2565) โดยต้องแสดงข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมด สาขาที่มีผู้เข้ามาทดสอบ จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสาขาที่มีผู้ผ่านการทดสอบ (พร้อมแสดงข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ) 3) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด) 4) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และ 5) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- ประชาชนผู้เป็นกำลังแรงงานมีฝีมือได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดตามกฎหมาย

- พนักงานในสถานประกอบการสามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตให้สถานประกอบการกิจการที่ตนเองทำงาน

ร่างตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

4. ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ตัวชี้วัดเดิม

น้ำหนัก
15

คำอธิบาย

- จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมายถึง สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2565 – 30 กันยายน 2565
- ขอบเขตการประเมิน : ประเมินเฉพาะสถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สูตรคำนวณ : $\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545}}{\text{จำนวนสถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน}} \times 100$
- วิธีการเก็บข้อมูล : จากในระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผลการดำเนินงาน : ผลการดำเนินงานเป็นตัวเลขแบบนับสะสม

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวน สปก.	N/A	N/A	15,440	15,789	15,692
จำนวน สปก. ที่ยื่นแบบ สท. 2	N/A	N/A	12,187	13,820	14,424
Growth/Interval	N/A	N/A	-	1,633 (13.40%)	604 (4.37%)

แผนระยะยาว / Roadmap (พ.ศ. 2563-2567)

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 87.52	ร้อยละ 91.92	92	94	96

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

สถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ร้อยละ 45

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
86.12 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง 62 - 64)	90.49 (เป้าหมายขั้นต้น + Growth ปี 2564 (4.37%))	94.86 (เป้าหมายมาตรฐาน + Growth ปี 2564 (4.37%))

เงื่อนไข

ข้อมูลจำนวนสถานประกอบอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากในแต่ละปีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการมีการเข้าออกได้ตลอดเวลา โดยอาจจะไม่ถึง 100 คน จึงทำให้จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปมีการเปลี่ยนแปลงตาม รวมทั้ง ในระหว่างติดตามอาจมีสถานประกอบการ หยุดกิจการชั่วคราว หรือปิดกิจการ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2565 จะใช้ข้อมูลปัจจุบันที่ได้มีการสำรวจมาเป็นฐานในการคำนวณ

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เชื่อมโยงและนำข้อมูลจำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากสำนักงานประกันสังคม ผ่านระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มาพัฒนาเป็นฐานข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อนำข้อมูลมาคัดกรองสำหรับติดตามสถานประกอบการรายใหม่เพิ่มเติม
- ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.64 มีสถานประกอบที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 15,692 แห่ง โดยกรมตั้งเป้าหมายว่าในปี พ.ศ. 2567 สถานประกอบการอีก 1,100 แห่ง ต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและยื่นแบบ สท.2 ได้ครบถ้วน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้
 - 1) ตรวจสอบและติดตาม สปก. รายใหม่ในพื้นที่ให้เข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
 - 2) ส่งเสริมให้ สปก. ดำเนินการฝึกอบรมและยื่นขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545
 - 3) ติดตามให้ สปก.ที่อยู่ในข่ายบังคับฯ ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับ

ลูกจ้างในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

5.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : ระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

คำอธิบาย

- **นิยาม :** ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ระบบการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่อำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบการให้สามารถยื่นความประสงค์ขอกู้ยืมเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอกู้ยืมเงิน รายละเอียดประกอบการขอกู้ยืมเงิน และประมาณการค่าใช้จ่าย และสามารถเชื่อมโยงเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอจากระบบอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้
- **สถานะปัจจุบัน :** การขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในชั้น L0 สถานประกอบการยังต้องยื่นคำขอโดยการเดินทางไปสถานบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และยังคงเป็นการยื่นเอกสารคำขอ และหลักฐานประกอบการยื่นขอกู้ยืมเงินในรูปแบบกระดาษ รายละเอียดตามภาพประกอบ
- **เป้าหมายการดำเนินงาน :** สามารถยื่นคำขอกู้ยืมเงินและแนบหลักฐานประกอบการคำขอกู้ยืมเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ภายในแล้วเสร็จ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- **วัดความสำเร็จจากการดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน**
- **แหล่งที่มาข้อมูล :** กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน สถานประกอบกิจการที่ยื่นกู้ยืม เงินกองทุนฯ	90	92	58	49

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ดำเนินการจัดจ้างวางระบบ	ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและซอฟต์แวร์ระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	อบรมการใช้ระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

มีการจัดจ้างทำระบบการขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

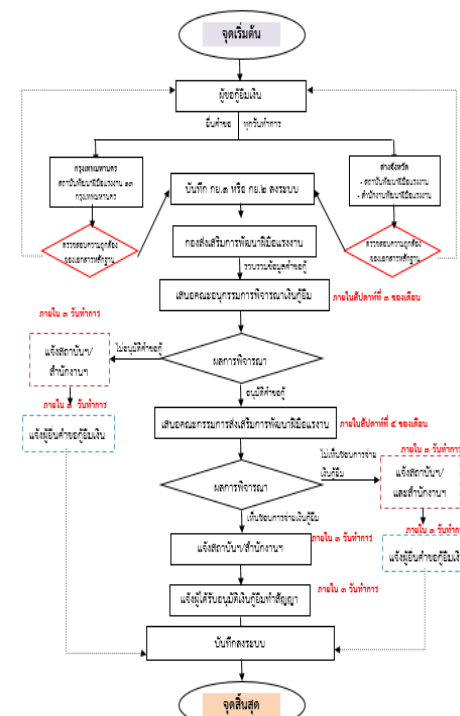
ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- (1) ผู้ใช้บริการการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับความสะดวกในการยื่นคำขอ
กู้ผ่านระบบออนไลน์
- (2) ลดระยะเวลา ขั้นตอน จำนวนเอกสารในการยื่นแบบระบบเดิม

ตัวชี้วัด
ใหม่

หน้าหนัก
15

ข้อมูลพื้นฐานแสดงโดยกราฟ (ถ้ามี)



ร่างตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

5. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

5.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

น้ำหนัก
15

คำอธิบาย

- PMQA 4.0 คือ เครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วนราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน
- พิจารณาจากความสามารถในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีคะแนนผลการประเมินในขั้นตอนที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดีขึ้นจากผลคะแนนในขั้นตอนที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- พิจารณาจากผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564
ผลการดำเนินงาน	222.85	295	363.85	421.89

แผนระยะยาว / Roadmap (2563-2568)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566	2567	2568
ค่าเป้าหมาย	393	397	400	410	420

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
380 (คะแนนกลุ่มที่ 3 : 351 – 399 คะแนน)	421.89 (คะแนน ปี 64)	430.33 (คะแนนปี 64 + อัตราการเติบโตเฉลี่ย จากคะแนนกลุ่ม ที่ 3 = 2%)

ขั้นตอนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0

- ขั้นตอนที่ 1** การตรวจพิจารณาจากเอกสาร การสมัครเบื้องต้น (หากได้ 400 คะแนนขึ้นไปจะผ่านไปประเมินในขั้นตอนที่ 2)
- ขั้นตอนที่ 2** การตรวจเอกสารรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 (Application Report) (หากได้ 400 คะแนน จะผ่านไปประเมินในขั้นตอนที่ 3)
- ขั้นตอนที่ 3** การตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อยืนยันผลการตรวจ Application Report

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเตรียมข้อมูลในการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 เพื่อผลักดันการดำเนินงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนระดับประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

Q & A

ปัญหาอุปสรรคในปีที่ผ่านมา



Thank you



สมศักดิ์ สุขวัฒโก



ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



osds.msdd@dsd.go.th



02 247 0303