



Handout

เอกสารประกอบการบรรยาย ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การติดตามความก้าวหน้าและทบทวนแผนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรม

พัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ระหว่างวันที่ 30 - 31 สิงหาคม 2565

ณ โรงแรม โนโวเทล มารีนา ศรีราชา แอนด์ เกาะสีชัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี



“ if not now,
When? ”



นุชจรินทร์ สายรัดทอง

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Organize Your Thinking

ร่างตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

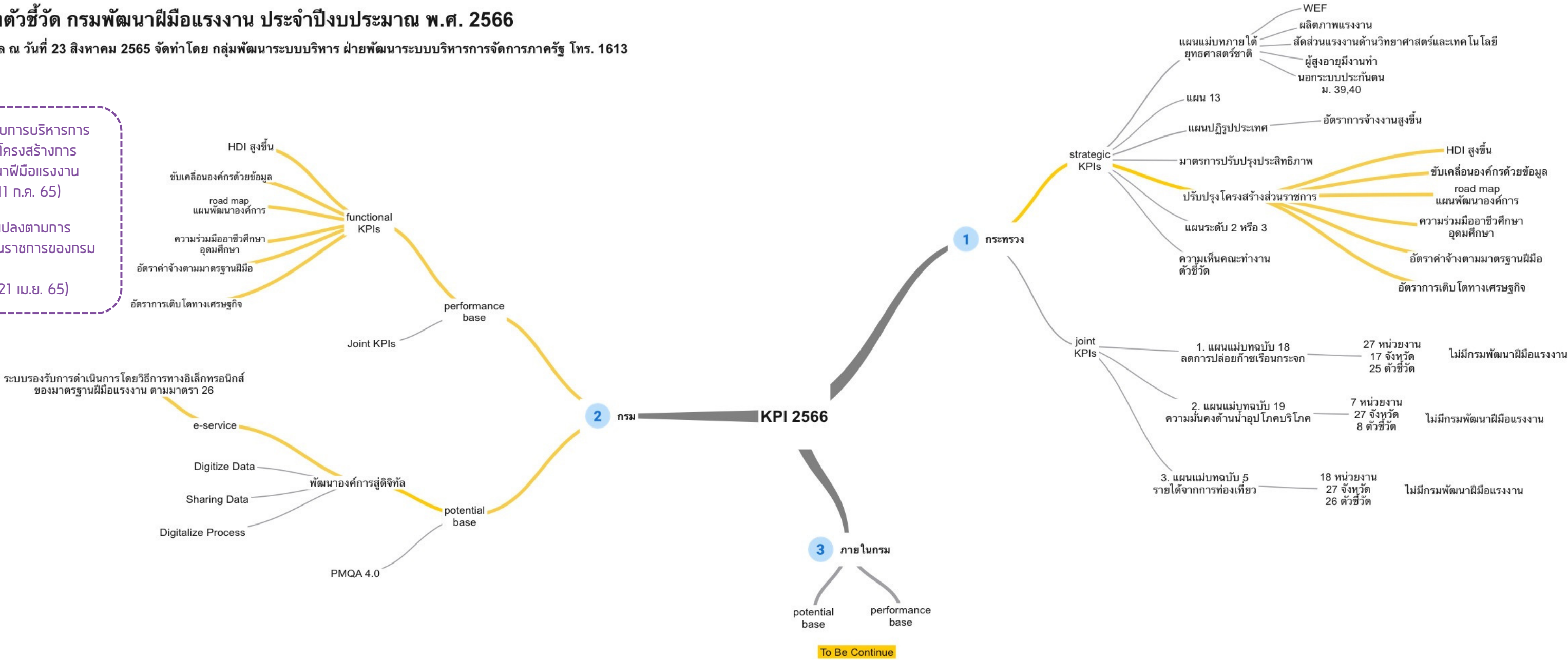
คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
(คำสั่งกรมที่ 1037/2562 ลว. 31 ก.ค. 62)



ร่างตัวชี้วัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2565 จัดทำโดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ โทร. 1613

คณะทำงานจัดทำข้อมูลประกอบการบริหารการ
เปลี่ยนแปลง ตามการปรับปรุงโครงสร้างการ
แบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(คำสั่งกรมที่ 737/2565 ลว. 11 ก.ค. 65)

คณะทำงานบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการ
ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน
(คำสั่งกรมที่ 396/2565 ลว. 21 เม.ย. 65)



Organize Your Thinking

ร่างตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ตัวชี้วัดระดับกระทรวง (STRATEGIC KPIS)

1. อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF
2. พลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)
3. สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีงานทำ และรายได้เหมาะสม
5. สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 และ 40
6. อัตราการจ้างงานสูงขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศ
7. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 ลำดับ
8. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (DATA – DRIVEN ORGANIZATION)
9. ระดับความสำเร็จของการดำเนินตาม ROAD MAP แผนพัฒนาองค์กร (ORGANUZATION TRANSFORMATION PLAN) ในการปรับเปลี่ยน และยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานตามบทบาทใหม่ในปิงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568
10. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่งใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน
11. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด
12. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับกรม (DSD KPIS)

PERFORMANCE BASE (70%)

1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 ลำดับ
2. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (DATA – DRIVEN ORGANIZATION)
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินตาม ROAD MAP แผนพัฒนาองค์กร (ORGANUZATION TRANSFORMATION PLAN) ในการปรับเปลี่ยน และยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานตามบทบาทใหม่ในปิงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568
4. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่งใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด
6. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

POTENTIAL BASE (30%)

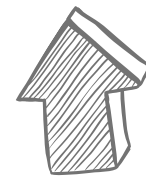
7. การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ (E-SERVICE)
8. การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบ ราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

กำกับ และ พลักดัน โดย

สำหรับตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากการ ขอบริการโครงสร้าง มีคณะทำงานช่วย กำกับและพลักดัน

1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 ลำดับ
2. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (DATA – DRIVEN ORGANIZATION)
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินตาม ROAD MAP แผนพัฒนาองค์กร (ORGANUZATION TRANSFORMATION PLAN) ในการปรับเปลี่ยน และยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานตามบทบาทใหม่ในปิงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568
4. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่งใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด
6. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ การ ปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน (คำสั่งกรมที่ 1037/2562 ลว. 31 ก.ค. 62)



คณะทำงานจัดทำข้อมูลประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (คำสั่งกรมที่ 737/2565 ลว. 11 ก.ค. 65)

คณะทำงานบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (คำสั่งกรมที่ 396/2565 ลว. 21 เม.ย. 65)

นำเสนอโดย ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 0 2247 0303 หรือ สายใน 1613

**ตัวชี้วัด 2.3 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สู่ระบบราชการ 4.0 (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

หลักฐานรอบที่ 2

การรายงานผลตามแบบฟอร์ม

การประเมินรอบที่ 2
การรายงานผลดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนฯ
จะต้องได้ผลดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
สู่ระบบราชการ 4.0 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2565 – 2567)

นำเสนอโดย ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 0 2247 0303 หรือ สายใน 1613



การประเมินสถานะการเป็น ระบบราชการ 4.0

ผลการประเมินจาก สำนักงาน ก.พ.ร. ในการสมัครเข้ารับรางวัล PMQA 4.0 ประจำปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

นำเสนอโดย ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทร. 0 2247 0303 หรือ สายใน 1613



ระบบการนำองค์กรที่ สร้างความยั่งยืน

1.1

1.3

การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่าน การมีส่วนร่วมจากเครือข่าย



1.1.1

ผู้บริหารกำหนด
ทิศทางในการ
สร้าง
ขีดความ
สามารถในการ
แข่งขันของ
ประเทศ
(ด้านเศรษฐกิจ/
สังคม/
สาธารณสุข/
สิ่งแวดล้อม)
ระบุอย่างน้อย
2 ด้าน

1.1.2

ผู้บริหารกำหนด
ทิศทางองค์กร
ที่รองรับ
พันธกิจปัจจุบัน

1.1.3

ผู้บริหารกำหนด
ทิศทาง
เพื่อให้เกิดการ
สร้างนวัตกรรม
ที่มุ่งเน้น
ผู้รับบริการ
และ
ผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย



1.1.4

ผู้บริหารได้
คำนึงถึง
ผลกระทบ
ต่อสังคม
ทั้งเชิงบวก
เชิงลบ
ทั้งทางตรง
และทางอ้อม

1.1.5

ผู้บริหารกำหนด
ทิศทาง
เพื่อให้เกิดการ
สร้างวัฒนธรรม
ที่มุ่งเน้น
ผู้รับบริการ
และ
ผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย



PMQA
4.0

หมวด 1 การนำองค์กร

1.3.1

มีกลไก/แนวทาง
ในการ
ส่งเสริมใ
ห้เครือข่าย
ภายนอก
(ภาคเอกชน
ประชาชน
ท้องถิ่น)
เข้าร่วม
สร้างนวัตกรรม

1.3.2

มีกลไก/แนวทาง
ที่เอื้อให้
เครือข่าย
ทั้งภายใน
และภายนอก
เข้ามา
มีส่วนร่วม
ในการทำงาน

1.3.3

มีการสร้าง
นวัตกรรม
เชิงนโยบาย
ที่ก่อให้เกิด
เครือข่าย
ความร่วมมือ
ทั้งภายใน
และ
ภายนอกองค์กร

1.3.4

มีแนวทางสื่อสาร/
สร้างสภาพ
แวดล้อม
ที่กระตุ้นให้
บุคลากร
มีส่วนร่วม
มีความมุ่งมั่น
ตั้งใจ
ให้เกิดการ
ทำงาน
อย่างสัมฤทธิ์ผล



1.2.1

มีการกำหนด
นโยบายและ
สร้างวัฒนธรรม
ด้านป้องกัน
ทุจริต
และ
สร้างความ
โปร่งใส

1.2.2

หน่วยงานมี
แนวปฏิบัติ
ที่เป็นเลิศ
หรือมีต้นแบบ
ในด้าน
ความโปร่งใส
ในการ
ปฏิบัติงานที่
สามารถเป็น
ตัวอย่างที่ดี
ในการ
ดำเนินการได้

1.2.3

มีการนำ
เทคโนโลยีดิจิทัล
มาใช้
ในการติดตาม
รายงานผล
เกี่ยวกับการ
ป้องกัน
การทุจริต
และ
สร้างความ
โปร่งใส

1.2.4

มีมาตรการ
เกี่ยวกับ
การป้องกัน
การทุจริต
และ
สร้างความ
โปร่งใส

1.2.5

มีการนำ
เทคโนโลยี
มาใช้
ในการ
รายงานผล
การดำเนินงาน
ต่อสาธารณะ

1.2.6

หน่วยงาน
ได้รับรางวัล
ด้าน
ความโปร่งใส
จาก
องค์กรภายนอก
ทั้งใน
และ
ต่างประเทศ

1.4.1

มีมาตรการ
ป้องกัน/แก้ไข
ผลกระทบ
เชิงลบ
ต่อสังคม
ที่อาจเกิดขึ้น
จากการ
ดำเนินงาน
ของ
หน่วยงาน

1.4.2

มีการ
รายงาน
ผลกระทบ
ที่อาจเกิดขึ้น
จากการ
ดำเนินงาน
ของหน่วยงาน
เพื่อนำไปสู่
การแก้ไขปัญหา
อย่างทันการณ์



1.4.3

มีการกำหนด
ตัวชี้วัด
การดำเนินการ
ด้านการ
จัดการ
ผลกระทบ
เชิงลบ
ต่อ
สังคม

1.4.4

มีการใช้
เทคโนโลยี
ติดตาม
ผลการ
ดำเนินการ
ตามมาตรการ
จัดการ
ผลกระทบต่อ
เศรษฐกิจ สังคม
สาธารณสุข และ
สิ่งแวดล้อม



การป้องกันการทุจริต และสร้างความโปร่งใส

1.2

1.4

การคำนึงถึงผลกระทบต่อ สังคมทั้งระยะสั้น และ ยาว



หมายเหตุ F หมายถึง ไม่ผ่าน (Fail)

แผนยุทธศาสตร์ตอบสนอง
ความท้าทาย สร้างนวัตกรรม
และมุ่งเน้นประโยชน์สุข

๒.๑

๒.๓

การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่าน
การมีส่วนร่วมจากเครือข่าย

๒.๑.๑

หน่วยงาน
ของท่าน
มีแผน
ยุทธศาสตร์
ที่ตอบสนอง
ต่อ ...

๒.๑.๒

มีแผนยุทธศาสตร์
และ
แผนงาน
ที่ ...

F

๒.๑.๓

กระบวนการ
สร้าง
ยุทธศาสตร์
มีการ
คำนึงถึง
เรื่องดังต่อไปนี้
อย่างไร

F

๒.๓.๑

แผนการ
ดำเนินงาน/
แผนปฏิบัติการ
มีความสอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์
ทุกด้าน
และมีการ
กำหนดขั้นตอน
การดำเนินงาน
ระยะเวลา
และผู้รับผิดชอบ
ที่ชัดเจน

๒.๓.๒

แผนการ
ดำเนินงาน/
แผนปฏิบัติการ
มีการคำนึงถึง
ประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล
(ทำน้อยได้มาก)
การลดต้นทุน
เพิ่มความ
รวดเร็วและสร้าง
คุณค่าต่อ
ประชาชน

๒.๓.๓

แผนดำเนินงาน/
แผนปฏิบัติการ
สนับสนุน
ความสำเร็จ
ของยุทธศาสตร์
ดังนี้

F

๒.๒.๑

มีการวิเคราะห์
ผลกระทบ
ของเป้าหมาย
และตัวชี้วัด
ของหน่วยงาน
ต่อการบรรลุ
ยุทธศาสตร์ชาติ
ทั้งในระยะสั้น
และระยะยาว

๒.๒.๒

มีการกำหนด
เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์
และ
ตัวชี้วัดระยะสั้น
และระยะยาว

๒.๒.๓

มีการวิเคราะห์
ความเสี่ยง/
ผลกระทบ
และ
มีแผน/
แนวทางที่
รองรับ
ความเสี่ยง/
ผลกระทบ

F

๒.๔.๑

หน่วยงานมีแผนใน
การเตรียมความ
พร้อมต่อการปรับ
เปลี่ยนแผนเชิงรุก
ที่เกิดจากการนำ
ผลการวิเคราะห์
คาดการณ์ไป
ออกแบบและ
กำหนดนโยบาย
เพื่อให้เกิดผลลัพธ์
ที่ดีในการแก้ไข
ปัญหาที่ซับซ้อน
และเกิดผลกระทบ
ในวงกว้าง (Big
Impact)

๒.๔.๒

มีระบบ
ในการ
ติดตามผล
การดำเนินการ
ตามแผนการ
ดำเนินงาน/
แผนปฏิบัติการ

๒.๔.๓

หน่วยงาน
มีการวิเคราะห์
และคาดการณ์
ผลการ
ดำเนินงาน
ตามแผน
และ
ทบทวนแผน

การป้องกันการทุจริต
และสร้างความโปร่งใส

๒.๒

๒.๔

การคำนึงถึงผลกระทบต่อ
สังคมทั้งระยะสั้น และ ยาว

หมายเหตุ F หมายถึง ไม่ผ่าน (Fail)



ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง

3.1

3.3

การสร้างนวัตกรรมบริการที่แตกต่าง และ ตอบสนองความต้องการเฉพาะ

3.1.1

มีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น



3.1.2

มีการค้นหาและรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1.3

มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล

PMQA
4.0

หมวด 3
ผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.3.1

มีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะกลุ่ม

3.3.2

มีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภาพรวม

3.3.3

มีการสร้างนวัตกรรมที่ผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถออกแบบการรับบริการได้เฉพาะบุคคล



3.2.1

มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันและรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



3.2.2

มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์เพื่อ ...



3.4.1

มีการตอบสนองกลับและแก้ปัญหาเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทันกาล



3.4.2

มีมาตรฐานการจัดการข้อร้องเรียน

3.4.3

มีการรวบรวมข้อมูลสถิติข้อร้องเรียนมาเรียนรู้และวิเคราะห์หาทางแก้ไขเพื่อลดอัตราข้อร้องเรียนที่พบบ่อย/ร้องเรียนซ้ำ



3.4.4

มีช่องทางการตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด



3.4.5

มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสนับสนุนระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความผูกพันของผู้รับบริการต่อหน่วยงาน

การประเมินความพึงพอใจ และ ความผูกพัน

3.2

3.4

กระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์

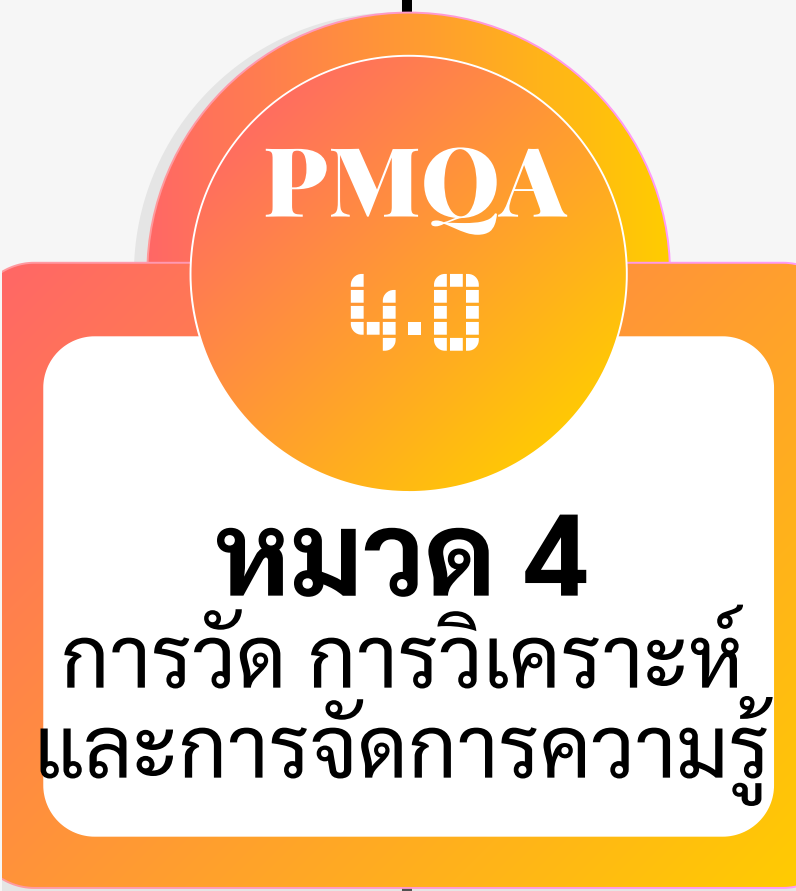
หมายเหตุ F หมายถึง ไม่ผ่าน (Fail)

การใช้ข้อมูลกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

4.1

การจัดการความรู้ และใช้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม

4.3



4.1.1

มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญ

4.1.2

การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ

4.1.3

ข้อมูลสารสนเทศถูกนำมาวิเคราะห์ประมวลผล นำไปเผยแพร่แบบเข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะโดยข้อมูลสารสนเทศ

4.3.1

มีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

4.3.2

มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้กับองค์กรภายนอก

4.3.3

มีกระบวนการจัดการความรู้ (รวบรวม วิเคราะห์)

4.3.4

มีการนำองค์ความรู้ด้าน



4.2.1

มีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงาน

4.2.2

มีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อนำไปใช้ค้นหาสาเหตุของปัญหา..

4.2.3

มีการนำเทคโนโลยี มาใช้จัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ ตอบสนองสถานการณ์และคาดการณ์ผลลัพธ์ สนับสนุนการตัดสินใจในระดับ

4.4.1

มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยความเสี่ยงนั้น

4.4.2

มีแผนรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ตามมาตรฐานกำกับข้อมูลและรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล

4.4.3

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน มาใช้ในการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.4

แผนป้องกันระบบฐานข้อมูล และปฏิบัติการบนไซเบอร์

4.4.5

มีตัววัดเพื่อใช้ติดตามแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

4.4.6

แผนรองรับต่อภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน

การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญา

4.2

การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล

4.4

หมายเหตุ F หมายถึง ไม่ผ่าน (Fail)

ระบบการจัดการบุคลากรที่
ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และ
สร้างแรงจูงใจ

5.1

5.3

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
ที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความ
ผูกพันและความเป็นเจ้าของ

5.1.1

มีการประเมิน
ขีดความ
สามารถและ
อัตรากำลังด้าน
บุคลากร (ระบุ
อย่างน้อย 2
ภารกิจ)

5.1.2

มีระบบการ
บริหารทรัพยากร
บุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริม
ด้านต่าง ๆ ...

5.1.3

มีการจัดการ
ด้านบุคลากร
รองรับความ
ก้าวหน้า การ
เปลี่ยนแปลง
ทักษะ หน้าที่
และลักษณะ
งาน โดยเปิด
โอกาสให้
บุคลากรมีส่วน
ร่วมในการ
วางแผนพัฒนา

5.1.4

มีการกระตุ้นให้
บุคลากรเกิด
แรงจูงใจ ความ
ก้าวหน้าและ
การ
เปลี่ยนแปลง
เพื่อการทำงาน
ที่มี
ประสิทธิภาพสูง

5.1.5

มีการวางแผน
กำลังคน มี
การเตรียม
พร้อมรองรับ
การ
เปลี่ยนแปลงใน
อนาคต โดยการ
เปลี่ยนแปลงใน
อนาคตที่ส่ง
ผลกระทบต่อ
องค์กร

5.3.1

มีการค้นหาปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันของ
บุคลากร โดย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพัน

5.3.2

ปลูกฝังค่านิยม
ในการทำงานที่
เป็นมืออาชีพ

5.3.3

มีการปรับ
กระบวนการทาง
ความคิด และ
สร้างสรรค์สู่การ
สร้างนวัตกรรมของ
ข้าราชการทุกระดับ

5.3.4

มีการเปิดโอกาส
ให้บุคลากรนำ
เสนอความคิด
ริเริ่ม

5.3.5

มีการนำปัจจัยที่
ส่งผลต่อความ
ผูกพันของ
บุคลากร มาสร้าง
ให้เกิดแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน
สร้างความร่วมมือ
และความรับผิดชอบ

5.2.1

มีการทำงานเป็น
ทีมที่ข้ามกลุ่ม/
กอง/สำนัก เพื่อ
ผลสำเร็จของ
งานที่มี
สมรรถนะสูง
ร่วมกัน

5.2.2

มีการสร้างสภาพ
แวดล้อมทั้ง
กายภาพและ
บรรยากาศที่
สนับสนุนให้เกิด
การทำงานที่
คล่องตัว
สามารถทำงาน
ได้สะดวกและ
เกิด
ประสิทธิภาพสูง
ระดับองค์กร

5.2.3

มีการพัฒนา
ครอบคลุมทุกมิติ
ไปสู่องค์การ
ดิจิทัล (บุคลากร
ระบบ ข้อมูล
กระบวนการ
และเทคโนโลยี)

5.2.4

มีการสร้างสภาพ
แวดล้อม ที่เอื้อ
ให้บุคลากร

5.4.1

มีการพัฒนา
บุคลากรให้มี
ทักษะ และ
สามารถปฏิบัติงาน
ได้หลากหลาย

5.4.2

มีแผนการพัฒนา
บุคลากรเพื่อตอบ
สนองยุทธศาสตร์
และสมรรถนะหลัก
ขององค์กร

5.4.3

มีการพัฒนาของ
บุคลากรในด้าน
ต่าง ๆ ที่
ครอบคลุมเรื่อง
...

5.4.4

มีการพัฒนา
บุคลากร และผู้นำ
ให้ความรอบรู้ เป็น
นักคิด มีความ
สามารถในการ
ตัดสินใจ มีความคิด
เชิงวิฤตที่จะ
พร้อมรับมือกับปัญหา
ที่มีความซับซ้อน

ระบบการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพ คล่องตัว
มุ่งผลสัมฤทธิ์

5.2

5.4

ระบบการพัฒนาบุคลากร

หมายเหตุ F หมายถึง ไม่ผ่าน (Fail)



กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

6.1

6.3

การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

6.1.1

มีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

6.1.2

มีการติดตามควบคุมกระบวนการ

F

6.1.3

มีการออกแบบกระบวนการโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบแบบ end to end process

6.1.4

มีผลงานที่โดดเด่นที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยมี การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้

6.2.1

ในรอบปีที่ผ่านมาได้พัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัล เข้ามาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการ

F

6.2.2

ในรอบปีที่ผ่านมา มีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

6.2.3

ในรอบปีที่ผ่านมา มีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น สามารถแก้ไขปัญหาคับข้องหรือส่งผลกระทบสูงต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการและบริการ

6.2

6.4

การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ

6.3.1

ในรอบปีที่ผ่านมา มีการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการ

6.3.2

มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมในการลดต้นทุน

F

6.3.3

นำผลการวิเคราะห์มาใช้ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6.3.4

มีการใช้ข้อมูลเทียบเคียงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยข้อมูลเทียบเคียงที่นำมาใช้

F

6.4.1

มีการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามควบคุมกระบวนการ (Leading Indicator) ซึ่งเป็นตัววัดที่ส่งสัญญาณเพื่อคาดการณ์ความสำเร็จของกระบวนการ

F

6.4.2

ตัวชี้วัดแสดงถึงความสำเร็จของการจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศในด้านต่าง ๆ

6.4.3

ในปีที่ผ่านมา มีผลงานที่โดดเด่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญ

6.4.4

มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน

PMQA 4.0

หมวด 6

การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

หมายเหตุ F หมายถึง ไม่ผ่าน (Fail)