



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

1. Performance Base

- 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน
- 1.2 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม
- 1.3 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน
- 1.4 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน
- 1.5 ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- 1.6 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557
- 1.7 ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
- 1.8 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 1.9 ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น
- 1.10 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.11 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน
- 1.12 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. Potential Base

- 2.1 ความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการงาน (e-service) “ระบบรับรองการดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 26”
- 2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

1. Performance Base (ทุกหน่วยงาน)

- 1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน
- 1.2 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม
- 1.3 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ

- 1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.6 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติระยะสั้นและระยะยาว
- 1.7 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากปัจจัยภายในและภายนอกที่กระทบต่อแผนงานและเป้าประสงค์ของกรม

สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

- 1.8 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.9 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของผู้รับบริการฝึกอบรม
- 1.10 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือ กำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

สำนักพัฒนามาตรฐานและ ทดสอบฝีมือแรงงาน

- 1.11 ความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการงาน (e-service) “ระบบรับรองการดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 26”
- 1.12 ความสำเร็จของการเชื่อมโยงหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักสูตรการศึกษาผ่านกลไกกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 1.13 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการ

- 1.14 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.15 ความสำเร็จของการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)
- 1.16 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของผู้รับบริการฝึกอบรม



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1.17 ความสำเร็จของการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรมของบุคลากรทุกระดับ
- 1.18 ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัล ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของกรม
- 1.19 ความสำเร็จของการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1.19 ผลภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น
- 1.20 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบกิจการ”
- 1.22 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือ กำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

กองบริหารการคลัง

- 1.23 ความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.24 ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

- 1.25 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือ กำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
- 1.26 ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการรับรองความรู้ความสามารถและความคาดหวังของผู้รับบริการ
- 1.27 ความสำเร็จของการติดตาม กำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4(2) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ตามหลักการและแนวทางของ ISO 17024



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กองสื่อสารองค์กร

- 1.28 ความสำเร็จของการรวบรวมข้อมูล สถิติข้อร้องเรียน
- 1.29 ความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์
- 1.30 ความสำเร็จของการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และ สนับสนุนกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

กองวิเทศสัมพันธ์

- 1.31 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ”
- 1.32 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทวิภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม
- 1.33 ความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานพหุภาคี ที่ส่งผลกระทบต่อกรมและบุคลากรของกรม

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

- 1.34 ความสำเร็จของการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะสั้น และ ระยะกลาง
- 1.35 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล”

สำนักงานเลขานุการกรม

- 1.36 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน
- 1.37 ความสำเร็จของการประเมินประสิทธิภาพในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- 1.38 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรด้วย e-library”

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- 1.39 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.40 ความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการงาน (e-service) “ระบบรับรองการดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 26”
- 1.41 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรด้วย e-library”



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1.42 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.43 ความสำเร็จของการดำเนินการตาม Road map แผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงาน of สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568
- 1.44 ความสำเร็จของการดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มกฎหมาย

- 1.45 ความสำเร็จของการปรับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และการมอบอำนาจ ตามการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.46
- 1.47

กลุ่มตรวจสอบภายใน

- 1.48
- 1.49
- 1.50

2. Potential Base (ทุกหน่วยงาน)

- 2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
- 2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0