

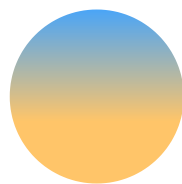


การประชุม

คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน
ครั้งที่ 2/2566

วันศุกร์ที่ 6 ตุลาคม 2566 เวลา 13.30 - 16.00 น.
ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น 10 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





วาระการประชุม

1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

2. เรื่องรับรองรายงานการประชุม

3. เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

3.1 ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3.2 ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4. เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

4.1 แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2 ร่างตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4.3 ร่างปฏิทินการรายงานตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระเบียบบวาระที่ 1

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ



ระเบียบวาระที่ 2

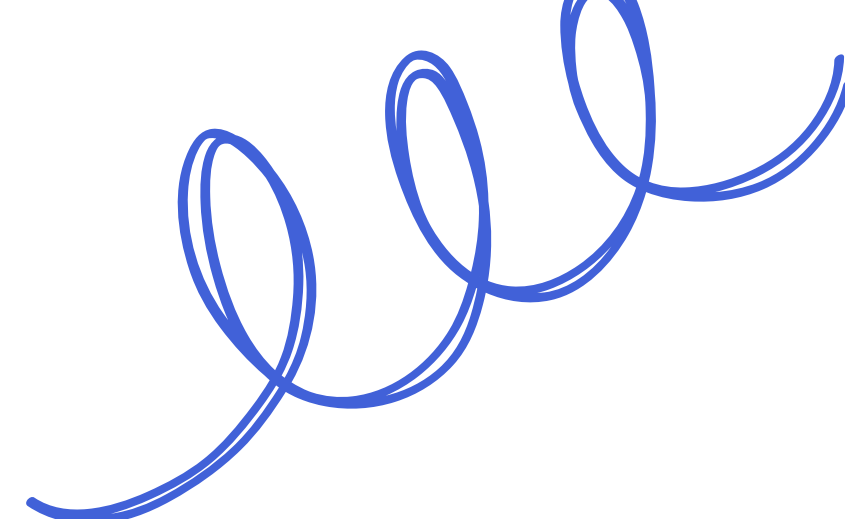
เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตาม
การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2566



ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ





3.1 ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)		องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)	
ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
อันดับการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 ลำดับ	พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 93,273 คน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 21,047 คน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการ จำนวน 4,006,794 คน บูรณาการภาครัฐและเอกชน 34,382 คน	ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานเมื่อเทียบกับแผนปฏิบัติการ (Action plan) คิดเป็นร้อยละ 100 (เป็นตัวชี้วัดร่วมกับกรมจัดหางานซึ่งดำเนินการได้ร้อยละ 100)
ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	เชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เรียบร้อยแล้ว	การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service) : ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	สามารถให้บริการผ่านระบบบริการออนไลน์ของหน่วยงานได้ก่อนเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566
ความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568	ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านคำเป้าหมายของปี 2566 ทั้ง 10 ตัวชี้วัด	การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ได้ 452.89 คะแนน
สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการได้ จำนวน 125 แห่ง		
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)	ดำเนินการได้ร้อยละ 87.03		
อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัด เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน	อัตราการเติบโตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.67		

ผลการดำเนินงานผ่านทุกตัวชี้วัด
ได้คะแนนเฉลี่ย 98.71 คะแนน
ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ระดับคุณภาพ



3.2 ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑ การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ ๗๐)	
Functional KPIs	
1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศไทย (HDI) ดัชน 1 - 2 ลำดับ	ร้อยละ 10
2. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	ร้อยละ 10
3. ความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568	ร้อยละ 10
4. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ 10
5. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)	ร้อยละ 15
6. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 - 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ 15
๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ ๓๐)	
7. การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล	
7.1 ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ร้อยละ 5
7.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service): ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ 10
8. การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ร้อยละ 15

จำนวน ๘ ตัวชี้วัด

ปี 2567

ตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปี 2566

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)	
1.1 ตัวชี้วัดตามภารกิจ (Functional KPIs)	
1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ	ร้อยละ 10
2. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (Proxy KPIs)	ร้อยละ 20
3. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	ร้อยละ 20
1.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)	
4. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้เฉลี่ยของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวและบริการ	ร้อยละ 10
5. รายได้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ 10
2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)	
2.1 การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล	ร้อยละ 20
2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ร้อยละ 10

ตัวชี้วัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

1.1 ตัวชี้วัดตามภารกิจ (Functional KPIs)

1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ	ร้อยละ 10
2. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (Proxy KPIs)	ร้อยละ 20
3. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)	ร้อยละ 20

1.2 ตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)

4. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้เฉลี่ยของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวและบริการ	ร้อยละ 10
5. รายได้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ 10

2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

2.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล	ร้อยละ 20
2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ร้อยละ 10

ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัด Performance Base ร้อยละ 70

1.1 ตัวชี้วัดตามภารกิจ

3 ตัว

1.2 ตัวชี้วัดบูรณาการ

2 ตัว

ตัวชี้วัด Potential Base ร้อยละ 30

2.1 การพัฒนาองค์กร
สู่ดิจิทัล

2.2 การประเมิน
PMQA 4.0

ก.พ.ร.
บังคับ

รอ ก.พ.ร. ชี้แจงการกำหนดตัวชี้วัด

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา



4.1 ร่างตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

Concept : แนวคิดการกำหนดตัวชี้วัด



ความเชื่อมโยงตัวชี้วัด

- ตัวชี้วัดโครงสร้าง 10 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs)
- ตัวชี้วัดระดับกรม
- ตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

แหล่งข้อมูลในการพัฒนาตัวชี้วัด

- ตัวชี้วัดตามพันธกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ

- ยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
- แผนปฏิบัติราชการรายปี

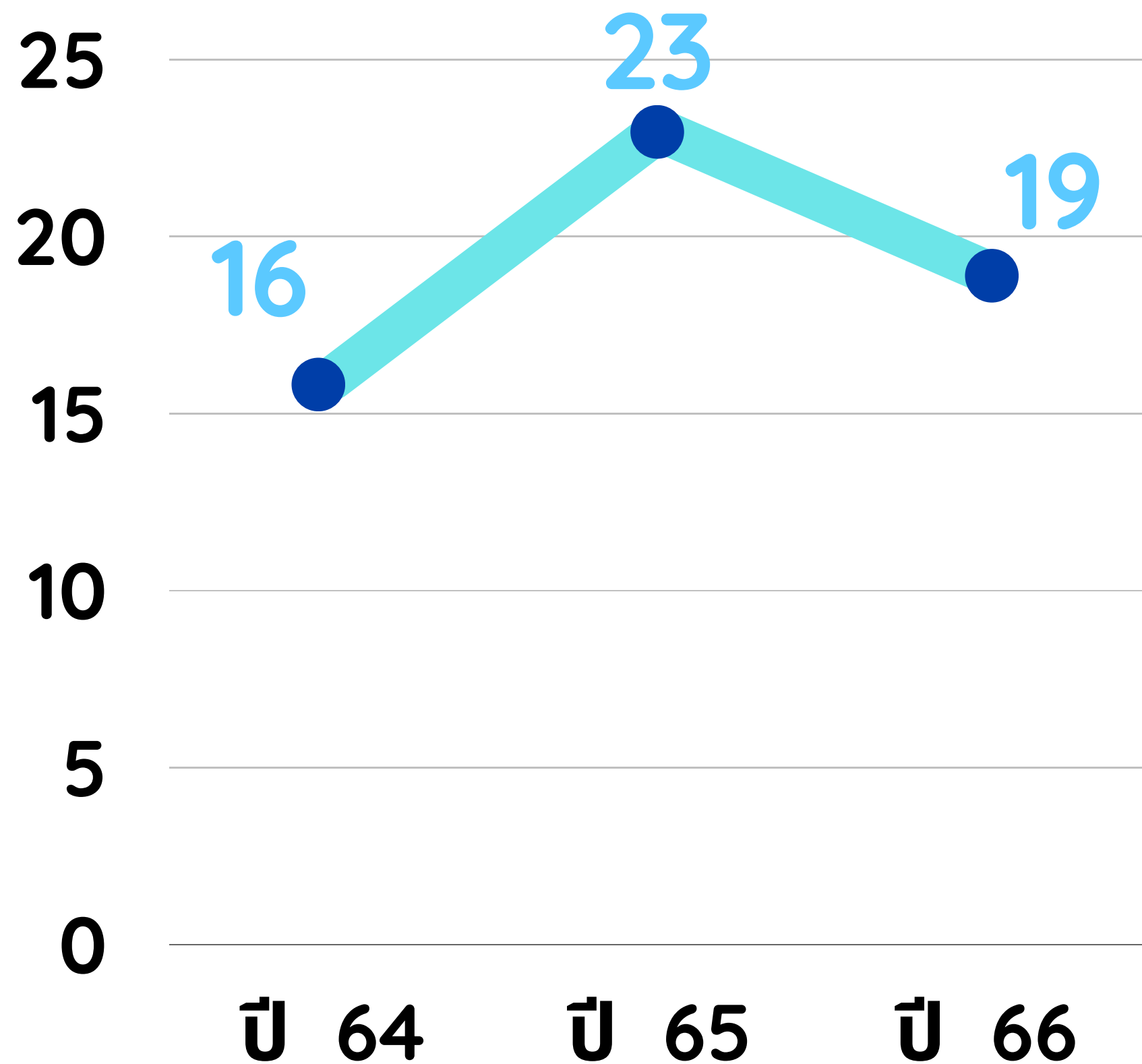
- ข้อเสนอการ/นโยบายและแผนกรม

- พัฒนาทักษะแรงงานขั้นสูง/การทดสอบรองรับการจ่ายค่าจ้าง
- พัฒนาหลักสูตร Up Skill รองรับเศรษฐกิจใหม่และการเข้าสู่อุตสาหกรรมทอ่งเทียว
- การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน

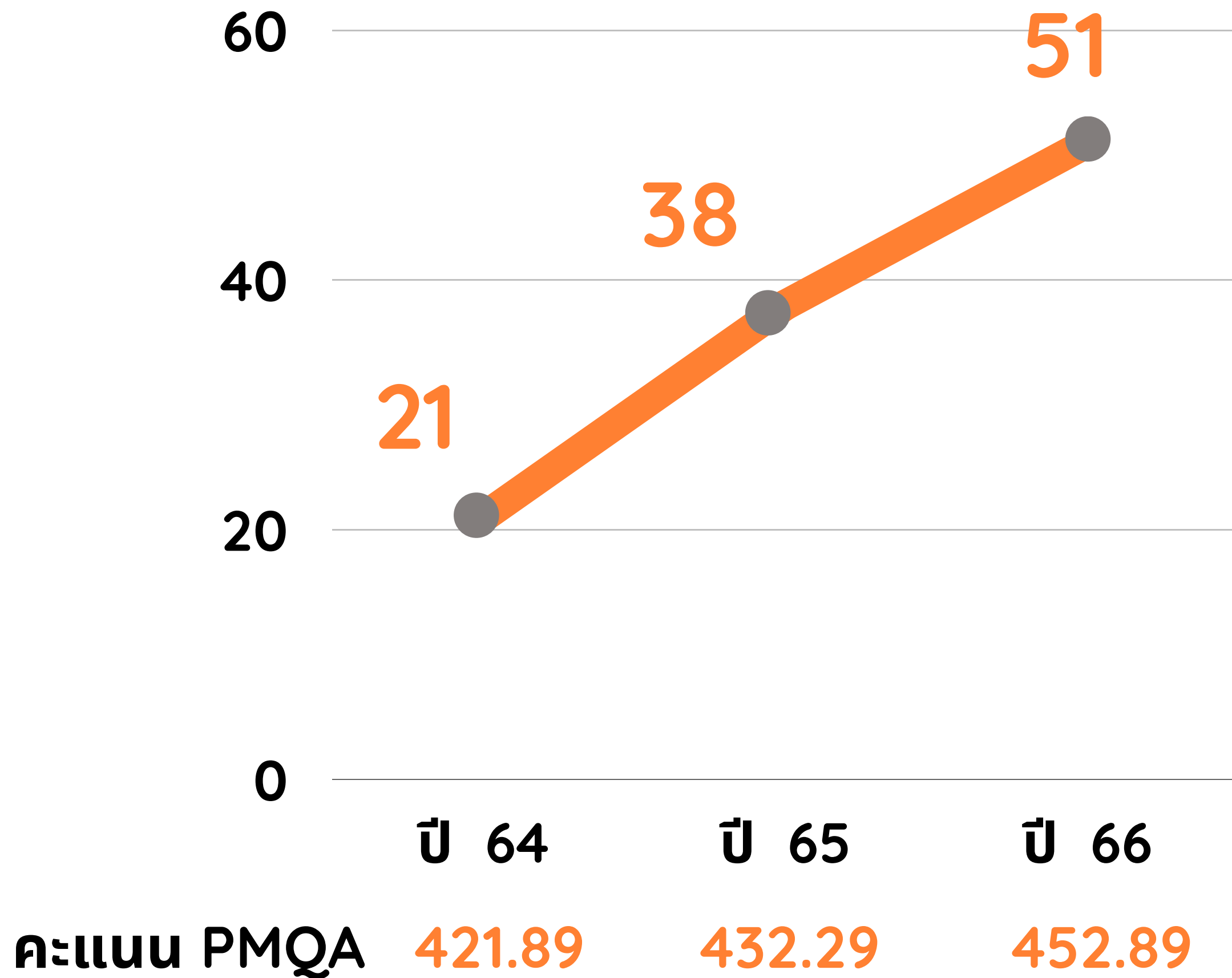
- แนวคิด PMQA และ PMQA 4.0

- ตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่สร้างคุณค่า

จำนวนตัวชีวิต
3ปี ย้อนหลัง
ส่วนกลางในภูมิภาค



จำนวนตัวชีวิต
ภายใน 3 ปี
ย้อนหลัง
ส่วนกลาง



ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 14 ตัวชี้วัด

แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base จำนวน 13 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Base จำนวน 1 ตัวชี้วัด

ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 35 ตัวชี้วัด (หน่วยงานละ 7 ตัวชี้วัด)

แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 Performance Base จำนวน 32 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Base จำนวน 3 ตัวชี้วัด

ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด	หน่วยงานที่ดำเนินการ
1 Performance Base	1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	กพส.	สพส. / สนว. / excellent
	1.2 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน	กพส.	สพส. / สนว.
	1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น	กพส.	สพส. / สนว.
	1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”	กพส.	สพส. / สนว.
	1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน	กพส.	สพส. / สนว.
	1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพส.	สพส. / สนว.
	1.7 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	กค.	สพส. / สนว.
	1.8 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย	กมฐ.	สพส. / สนว.
	1.9 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถ	กมฐ.	สพส. / สนว.
	1.10 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย	กสพ.	สพส. / สนว. / excellent
	1.11 ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือ	ศก.	สพส. / สนว. / excellent
	1.12 ความสำเร็จของการบริหารจัดการครุภัณฑ์	กพท.	สพส. / สนว.
	1.13 ความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ	กศป.	สพส. / สนว.
2 Potential Base	2.1 ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม	กพบ.	สพส. / สนว. / excellent

ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด	หน่วยงานที่ดำเนินการ
1 Performance Base	1.1 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ภายใต้แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	กผส.	ทุกหน่วยงาน
	1.2 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	กค.	ทุกหน่วยงาน
	1.3 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”	กพบ.	กองแผนงานและสารสนเทศ
	1.4 ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytics ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	1.5 ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	กพบ.	กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
	1.6 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม		
	1.7 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย	กพบ.	กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
	1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการทดสอบมาตรฐาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม		
	1.9 ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	กพบ.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	1.10 ความสำเร็จของการปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร “สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม		
	1.11 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย	กพบ.	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
	1.12 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการในสถานประกอบการ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนว มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม		
	1.13 ความสำเร็จของการลดต้นทุนของกระบวนการหลัก/กระบวนการสำคัญที่ลดลงจากการนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาใช้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน	กพบ.	กองบริหารการคลัง
	1.14 ความสำเร็จของการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567		

ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด	หน่วยงานที่ดำเนินการ
1 Performance Base	1.15 ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถที่หมดอายุเข้ามาดำเนินการต่ออายุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10	กพบ.	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
	1.16 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม		กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
	1.17 จำนวนเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ		กองวิเทศสัมพันธ์
	1.18 จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์การให้บริการประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
	1.19 ความสำเร็จของโครงการ “Green Cooling Initiative (GCI) III”		สำนักงานเลขานุการกรม
	1.20 ความสำเร็จของโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (the Young Futuremakers Thailand)		ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
	1.21 ความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานรองรับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล		กลุ่มกฎหมาย
	1.22 ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training		กลุ่มตรวจสอบภายใน
	1.23 ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบความพร้อม		
	1.24 ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน		
	1.25 การปรับเปลี่ยนหน่วยงานไปสู่ความเป็นดิจิทัล Digital Transformation		
	1.26 ร้อยละชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)		
	1.27 ร้อยละการยกร่างแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	1.28 ระดับความสำเร็จทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	1.29 ความสำเร็จของการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน		
	1.30 จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง		

ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เจ้าภาพตัวชี้วัด	หน่วยงานที่ดำเนินการ
1 Performance Base	1.31 ความสำเร็จของการดำเนินการตาม Road map แผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 1.32 ความสำเร็จของการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2566	กพบ.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
2 Potential Base	2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่	กพบ.	ทุกหน่วยงาน
	2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0	กพบ.	ทุกหน่วยงาน
	2.3 จำนวนความรู้จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ (KM)	กบค.	ทุกหน่วยงาน
ตัวหนังสือสีแดง หมายถึง ตัวชี้วัดโครงสร้าง ตัวหนังสือสีเขียว หมายถึง ตัวชี้วัดข้อสั่งการ / นโยบายและแผนกรม ตัวหนังสือสีน้ำเงิน หมายถึง ตัวชี้วัด PMQA			

ประเด็นชวนคิด ดังนี้

- การนำ best practices ไปขยายผลในองค์การ
- ตั้ววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสังคม/ด้านสิ่งแวดล้อม /ด้านเศรษฐกิจ
- การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพมีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรมของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม
- Re-branding

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารขอให้ที่ประชุมพิจารณา โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 14 ตัวชี้วัด
2. ตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 35 ตัวชี้วัด
3. มอบหมายหน่วยงานส่วนกลางเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
สำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
4. มอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด และหน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินการ
ตามตัวชี้วัด จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามแบบฟอร์ม
ที่กำหนด

● ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ●
msdu.dsd@gmail.com ภายใน 16 ตุลาคม 2566



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

หน่วยงานเจ้าภาพ

กอง.

ผู้รับผิดชอบ

1. นาย/นางสาว....

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

☐ ส่วนกลาง
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช.
☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

เงื่อนไข

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

สูตรการคำนวณ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

Template ตัวชี้วัด
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายใน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4.2 ปฏิทินการรายงานตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วัน - เดือน - ปี	กิจกรรม
6 ต.ค. 2566	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
เดือน พ.ย. 2566	การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
4 มี.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2567 (1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 18 - 22 มีนาคม 2567
1 - 5 เม.ย. 2567	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 1/2567 (1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67)
1 - 10 เม.ย. 2567	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐาน ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
11 - 12 เม.ย. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้เห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป
9 ก.ย. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2/2567 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 67) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 16 - 20 กันยายน 2567
1 - 4 ต.ค. 2567	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย.- 30 ก.ย. 67)
1 - 9 ต.ค. 2567	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR)
10 - 11 ต.ค. 2567	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินฯ นำเสนออธิบดีให้เห็นชอบ และส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค
 คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมิน หน่วยงานภายในกรม

หมายเหตุ 1. หากไม่บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 2. ผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัดถือเป็นที่สุดโดยไม่มีการอุทธรณ์

จบการนำเสนอ



BACK UP

ที่มาร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ตัวชี้วัดโครงสร้าง/ ตัวชี้วัด SKPI/ตัวชี้กรม

- 1.2 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน
- 1.3 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน
- 1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.8 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย

นโยบายรัฐบาล/ รบว.แรงงาน /กรม

- 1.9 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถ
- 1.10 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.11 ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือ
- 1.12 ความสำเร็จของการบริหารจัดการครุภัณฑ์
- 1.13 ความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

เกณฑ์ PMQA 4.0

- 2.1 ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

ที่มาร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง

ตัวชี้วัดโครงสร้าง/ ตัวชี้วัด SKPI/ตัวชี้กรม

- 1.3 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.7 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย
- 1.4 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด”
- 1.5 จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน
- 1.6 อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.8 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย
- 1.31 ความสำเร็จของการดำเนินการตาม Road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568
- 1.32 ความสำเร็จของการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2566

นโยบายรัฐบาล/ รณว.แรงงาน/กรม

- 1.5 ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) มาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถ
- 1.11 ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เกณฑ์ PMQA 4.0 /แผน PMQA 4.0

- 1.4 ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytics ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 16. ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
- 1.9 ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- 1.10 ความสำเร็จของการปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร “สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม
- 1.13 ความสำเร็จของการลดต้นทุนของกระบวนการหลัก/กระบวนการสำคัญที่ลดลงจากการนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาใช้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน
- 1.15 ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถที่หมดอายุเข้ามาดำเนินการต่ออายุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

ที่มาร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง

เกณฑ์ PMQA 4.0 /แผน PMQA 4.0

- 1.16 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก หรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม
- 1.17 จำนวนเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ
- 1.18 จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์การให้บริการประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.19 ความสำเร็จของโครงการ “Green Cooling Initiative (GCI) III”
- 1.20 ความสำเร็จของโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (the Young Futuremakers Thailand)
- 1.21 ความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานรองรับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- 1.22 ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training
- 1.23 ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบความพร้อม
- 1.25 การปรับเปลี่ยนหน่วยงานไปสู่ความเป็นดิจิทัล Digital Transformation
- 1.26 ร้อยละชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog)
- 1.27 ร้อยละการยกช่างแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.28 ระดับความสำเร็จทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.29 ความสำเร็จของการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน
- 1.30 จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2.1 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่
- 2.2 ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0
- 2.3 จำนวนความรู้จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ (KM)