

ระเบียบวาระการประชุม
คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓.๒ ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ ร่างตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๔.๒ ปฏิทินการรายงานตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

เอกสารประกอบการประชุม



ระเบียบวาระการประชุม
คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....
ที่ประชุม
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดประชุมคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้มีหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ รง ๐๔๑๑/ว ๑๓๔ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ ขอให้คณะทำงานฯ ตรวจสอบรายงานการประชุมฯ ซึ่งมีหน่วยงานขอแก้ไขรายงานการประชุม ๑ หน่วยงาน คือ กองบริหารการคลัง ขอแก้ไขหน้าที่ ๘ จากข้อความ “กรมบัญชีกลางยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนว่าจะจัดสรรอย่างไร ซึ่งกองบริหารการคลังคาดว่าจะเป็นการจัดสรรให้เป็นรายเดือน ซึ่งเป็นแนวทางที่กรมบัญชีกลางเคยใช้อยู่แล้ว ส่วนแผนงานผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศให้ข้อมูลว่า จะต้องแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบกำหนดการและปรับปรุงแผนงานในระบบ Datacenter ต่อไป” แก้ไขเป็น “สำนักงบประมาณยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณไตรมาส ๔ ให้กับส่วนราชการ ซึ่งขณะนี้มียุ ๒ แนวทาง คือ ๑) จัดสรรให้ทั้งหมด หรือ ๒) จัดสรรให้เป็นรายเดือน ซึ่งต้องรอแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจากสำนักงบประมาณอีกครั้ง จึงขอให้หน่วยงานวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จะได้รับจัดสรร” ซึ่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหารแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะทำงานฯ รายละเอียดตามเอกสาร ๑

มติที่ประชุม
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน รายละเอียดตามเอกสาร ๒

ที่ประชุม

.....

๓.๒ ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรายงานว่าตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แบ่งออกเป็น ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๓.๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ร้อยละ ๗๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ การประชุมคณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยมีหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน แทนปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ได้มีมติเห็นชอบตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑) อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ - ๒ ลำดับ
- ๒) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- ๓) ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
- ๔) ร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้เฉลี่ยของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวและบริการ

๕) รายได้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ SMEs และ OTOP ที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๒ องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ร้อยละ ๓๐ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทาง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑) การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล
 - ๒) การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)
- โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ประสานสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้รับแจ้งว่า องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) รวบรวมสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดจำนวนตัวชี้วัดย่อยของการพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัลอีกครั้งภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม....

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ ร่างตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารนำเสนอร่างตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักการแนวคิด ดังนี้

- ๑) พัฒนางองค์กร
- ๒) ยกระดับการทำงาน
- ๓) เชื่อมโยงนโยบายและแผน
- ๔) ความจำเป็น
- ๕) ไม่ซ้ำซ้อน

โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดโครงสร้าง ๑๐ ตัวชี้วัด
- ๒) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs)
- ๓) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรม
- ๔) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

(PMQA 4.0)

จึงขอเสนอร่างตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๔.๑.๑ ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดบังคับทั้งหมด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๑) องค์ประกอบที่ ๑ Performance Base จำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย
 - ๑.๑) ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
 - ๑.๒) ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
 - ๑.๓) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
 - ๑.๔) ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
 - ๑.๕) จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด
 - ๑.๖) อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๗) ความสำเร็จ...

๑.๗) ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกองบริหารการคลังเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๘) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย โดยมีกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๙) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถ โดยมีกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๐) ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย โดยมีกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๑) ความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือ โดยมีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๒) ความสำเร็จของการบริหารจัดการครุภัณฑ์ โดยมีกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๓) ความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรือนเกษตรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ โดยมีกองพัฒนาศักยภาพและผู้ประกอบการเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๒) องค์ประกอบที่ ๒ Potential Base จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๒.๑) ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม โดยมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

การประเมินตัวชี้วัด เป็นการมอบหมายหน่วยงานส่วนกลางเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด และทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด ติดตาม กำกับ การดำเนินการตามตัวชี้วัด และประเมินตัวชี้วัด

๔.๑.๒ ร่างตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๓๕ ตัวชี้วัด หน่วยงานละ ๗ ตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดบังคับทั้งหมด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ ๑ Performance Base จำนวน ๓๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๑.๑) ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยวัดทุกหน่วยงาน ซึ่งมีกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒) ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยวัดทุกหน่วยงาน ซึ่งมีกองบริหารการคลังเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๓) ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” โดยวัดกองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๔) ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytics ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวัดกองแผนงานและสารสนเทศ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๕) ความสำเร็จ...

๑.๕) ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยวัดกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๖) ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนด ยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม โดยวัดกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็น เจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๗) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับ อัตราค่าจ้างตามที่กำหนดตามกฎหมาย โดยวัดกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนา ระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๘) ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนด ยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม โดยวัดกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบ บริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๙) ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยวัดกอง บริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๐) ความสำเร็จของการปรับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร "สร้างสังคมกล้าคิด กล้าแลกเปลี่ยน" เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นนวัตกรรม โดยวัดกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๑) ความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย โดยวัดกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมี กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๒) ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึง พ้อใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือ กำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม โดยวัดกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๓) ความสำเร็จของการลดต้นทุนของกระบวนการหลัก/ กระบวนการสำคัญที่ลดลงจากการนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาใช้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน โดยวัดกอง บริหารการคลัง ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๔) ความสำเร็จของการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยวัดกองบริหารการคลัง ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๕) ร้อยละของหนังสือรับรองความรู้ความสามารถที่หมดอายุเข้ามา ดำเนินการต่ออายุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ โดยวัดสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบ บริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๖) ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึง พ้อใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือ กำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม โดยวัดสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบ บริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๗) จำนวนเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้รับบริการ และดำเนินการแก้ไขจนได้ข้อยุติ โดยวัดกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๘) จำนวนการผลิตสื่อและข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์การให้บริการประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวัดกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๑๙) ความสำเร็จของโครงการ “Green Cooling Initiative (GCI) III” โดยวัดกองวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๐) ความสำเร็จของโครงการเยาวชนคนสร้างอนาคต - การส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของเยาวชนในประเทศไทย (the Young Futuremakers Thailand) โดยวัดกองวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๑) ความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานรองรับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยวัดสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๒) ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบ DSD Online Training โดยวัดสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๓) ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบความพร้อม โดยวัดสำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๔) ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน โดยวัดสำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๕) การปรับเปลี่ยนหน่วยงานไปสู่ความเป็นดิจิทัล Digital Transformation โดยวัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๖) ร้อยละชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) โดยวัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๗) ร้อยละการยกร่างแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวัดกลุ่มกฎหมาย ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๘) ระดับความสำเร็จทบทวนละปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวัดกลุ่มกฎหมาย ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๒๙) ความสำเร็จของการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน โดยวัดกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๓๐) จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยวัดกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๓๑) ความสำเร็จของการดำเนินการตาม Road map แผนพัฒนาองค์การ (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบัน

พัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ โดยวัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๑.๓๒) ความสำเร็จของการดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยวัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๒) องค์ประกอบที่ ๒ Potential Base จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๒.๑) ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานตามบทบาทใหม่ โดยวัดทุกหน่วยงาน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๒.๒) ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยวัดทุกหน่วยงาน ซึ่งมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

๒.๓) จำนวนความรู้จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ (KM) โดยวัดทุกหน่วยงาน ซึ่งมีกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารขอให้ที่ประชุมพิจารณา โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด
๒. ตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๓๕ ตัวชี้วัด
๓. มอบหมายหน่วยงานส่วนกลางเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
๔. มอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด และหน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินการตามตัวชี้วัด จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ msdu.dsd@gmail.com ภายใน ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

.....

๔.๒ ปฏิทินการรายงานตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เลขานุการคณะทำงานรายงานว่าการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดทำร่างปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และใช้ในการวางแผนการทำงานและบรรลุตามเป้าหมาย จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา รายละเอียดตามเอกสาร ๓

มติที่ประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....