



ผลงานลำดับที่ ๑

เรื่อง

การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดย

นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร

(นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งเลขที่ ๑๖ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เริ่มให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา จนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงเปลี่ยนมาเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล การแก้ไขปัญหาและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงได้มีการเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ผู้ขอรับการประเมินเกิดความสนใจในการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลและเกิดประโยชน์กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ท่านที่มีส่วนช่วยสนับสนุนจนทำให้ผลงานทางวิชาการเล่มนี้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้สนใจทั่วไป

สมศักดิ์ สุววัฒนโก

มกราคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางที่ เหมาะสมในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน โดยมีการศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ การประเมินผู้บริหารองค์การ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การสื่อสาร การบูรณาการ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การติดตามและประเมินผล พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขอบเขตการศึกษามีติด้านพื้นที่ เฉพาะการปฏิบัติ ราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี บงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมติด้านเวลา เฉพาะห้วงระยะเวลาระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงเดือน กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งใช้วิธีศึกษาจากเอกสาร (Documentary Education) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิชาการ รวมทั้งประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน มีการกำหนดกรอบแนวคิดและ วิธีดำเนินการศึกษาด้วยประมวลจากผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มี การยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และไม่มีการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดที่ต้องการดำเนินการจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด มีผลการประเมิน ตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งผลการประเมินตนเองของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานอยู่ในระดับคุณภาพ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร.

กำหนด ผลการดำเนินงานการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน มีผลการประเมินตนเองได้ ๙๙ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๐ ผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มีการยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดที่ต้องการดำเนินการจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ซึ่งผลการประเมินตนเองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ผลการดำเนินงานการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน มีผลการประเมินตนเองได้ ๑๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และมีการมอบหมายหน่วยงานเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด จำนวน ๑๒ หน่วยงาน และมีหน่วยงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด จำนวน ๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า (๑) ผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ.ร. ต้องมีการสร้างจิตสำนึก หรือมีมาตรการที่จะทำให้หน่วยงานของรัฐเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (๒) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) และคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำกระทรวงแรงงาน ควรมีการผลักดัน และมาตรการที่ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (๓) การกำหนดนโยบายให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นความสำคัญ และตระหนักในการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว (๔) การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ (๕) การสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถปฏิบัติราชการได้

ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติว่า (๑) การแต่งตั้งผู้แทนหน่วยงานระดับรองหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทำหน้าที่ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ รวมถึงการผลักดันให้สำนักงาน ก.พ.ร. สามารถรวมตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. เพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้น (๒) ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (๓) การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติราชการเป็นอย่างดี และความเต็มใจ (๔) การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารหน่วยงานในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เกิดการประเมินผลตามความเป็นจริง และทราบถึงการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ต้องมีการปรับปรุงในด้านใดบ้าง (๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของผู้เกี่ยวข้อง (๖) การผลักดันให้คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (๗) การกำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ โดยพิจารณาจากวุฒิภาวะ และความสามารถในการปฏิบัติราชการดังกล่าว (๘) การสนับสนุนให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดต้องมีการประสานงานกับผู้ประเมินให้คะแนนจากสำนักงาน ก.พ.ร. อย่างใกล้ชิด และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การผ่านการประเมิน และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
บทคัดย่อ.....	ข
สารบัญ.....	จ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	๔
๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา.....	๕
๑.๔ วิธีการศึกษา.....	๕
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ ขัอกฎหมาย และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎี.....	๗
๒.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร.....	๗
๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีการบูรณาการ.....	๑๐
๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีการประสานงาน.....	๑๓
๒.๑.๔ แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม.....	๑๗
๒.๑.๕ แนวคิดและทฤษฎีการติดตามและประเมินผล.....	๒๐
๒.๑.๖ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่.....	๒๔
๒.๑.๗ แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ.....	๒๗
๒.๑.๘ แนวคิดและทฤษฎีการประเมินผู้บริหารองค์การ.....	๔๘

๒.๒	ระเบียบและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ.....	๖๗
๒.๒.๑	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕.....	๖๗
๒.๒.๒	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖.....	๖๘
๒.๒.๓	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและ ประเมินผลภาคราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘.....	๖๙
๒.๒.๔	คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙.....	๗๐
๒.๒.๕	มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙.....	๗๒
๒.๒.๖	มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐.....	๗๖
๒.๓	ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๗๖
๓	กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา.....	๗๙
๓.๑	กรอบแนวคิด.....	๗๙
๓.๑.๑	คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา.....	๗๙
๓.๑.๒	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).....	๘๐
๓.๑.๓	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๘๔
๓.๑.๔	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑).....	๘๗
๓.๑.๕	แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๘๙

๓.๑.๖	แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๙๑
๓.๑.๗	กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕.....	๙๔
๓.๑.๘	ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๙๖
๓.๑.๙	กระบวนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๙๙
๓.๑.๑๐	บทบาทของผู้ขอรับการประเมิน.....	๑๐๑
๓.๒	วิธีการศึกษา.....	๑๐๖
๓.๒.๑	การรวบรวมผลการดำเนินงาน.....	๑๐๖
๓.๒.๒	การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน.....	๑๐๖
๔	ผลการศึกษา.....	๑๐๘
๔.๑	ผลการดำเนินงาน.....	๑๐๘
๔.๒	ผลการศึกษา.....	๑๒๔
๔.๓	ปัญหา / อุปสรรคของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๑๒๘
๕	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	๑๓๐
๕.๑	บทสรุป.....	๑๓๐
๕.๒	ข้อเสนอแนะ.....	๑๓๕
๕.๒.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	๑๓๕
๕.๒.๒	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ.....	๑๓๖
๖	การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....	๑๓๘
๖	บรรณานุกรม.....	๑๓๙

ภาคผนวก.....๑๔๒

ภาคผนวก ๑ คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการ
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน.....๑๔๓

ภาคผนวก ๒ คำบรรยายชี้แจงกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัด
การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....๑๔๗

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๑	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการลดพลังงาน.....๕๐
๒	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการลดกระดาษ.....๕๒
๓	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประหยัดงบประมาณ.....๕๓
๔	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการกำกับดูแลการทุจริต.....๕๕
๕	แสดงแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่อง การกำกับดูแลการทุจริต....๕๖
๖	แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง วิสัยทัศน์.....๕๗
๗	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง.....๕๙
๘	แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถ ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน.....๖๐
๙	แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ.....๖๒
๑๐	แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....๖๔
๑๑	แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การบูรณาการความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน (Integration).....๖๕
๑๒	แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน.....๑๐๘
๑๓	แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๖ เดือน.....๑๑๔
๑๔	แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน.....๑๑๖
๑๕	แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๑๒ เดือน.....๑๒๒

ญ

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

๑

แสดงภาพการเป็นวิทยากรบรรยายชี้แจงกรอบการประเมินและรายละเอียด

ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....๑๐๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยเกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศอยู่ในสภาพล้มละลายทางด้านการเงิน และส่งผลกระทบไปถึงระบบในด้านต่าง ๆ ของประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ระบบราชการก็เป็นอีกระบบหนึ่งของประเทศที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปด้วย เนื่องจากวิธีการทำงานที่มีความยุ่งยากในการให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป ทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายและไม่ต้องการที่จะใช้บริการของหน่วยงานราชการโดยไม่จำเป็น ดังนั้น คณะรัฐมนตรีโดยพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี จึงได้แถลงนโยบายของรัฐบาลต่อที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภาเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ว่ารัฐบาลจะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพ และโครงสร้างที่กระชับเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมทั้งเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงต่อรัฐสภาในการปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลจึงได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ และให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ร.” มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีการปฏิบัติราชการอื่น และให้มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการขึ้นเป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อรับผิดชอบในงานเลขานุการของ ก.พ.ร. และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ.ร.

กำหนด โดยมีเลขาธิการ ก.พ.ร. ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ต่อมารัฐบาลจึงได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เริ่มให้มีการดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยแบ่งส่วนราชการทั้งหมด ออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับของการได้รับการพัฒนาและความสมัครใจ ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ ส่วนราชการในภาคบังคับ ซึ่งส่วนราชการในกลุ่มนี้จะทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการภาคบังคับเพียง ๕ ประเด็น คือ การลดค่าใช้จ่าย การลดอัตราค่าจ้าง หรือการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้คุ้มค่า การลดระยะเวลาการให้บริการ การเพิ่มคุณภาพการให้บริการ และการทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ (๑ กรม / ๑ ปฏิรูป) ส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มนี้มีทั้งหมด ๖๘ ส่วนราชการ และไม่ต้องมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ส่วนราชการซึ่งต้องการทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการมากกว่ากลุ่มที่ ๑ โดยจะทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการในภาคบังคับ ๕ ประเด็น เช่นเดียวกับกลุ่มที่ ๑ และทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการเพิ่มอีก ๑๐ ประเด็น จากที่มีให้เลือกทั้งหมด ๑๕ ประเด็น หรือต้องทำเพิ่มขึ้นอีก ๒ ใน ๓ ของประเด็นที่มีให้เลือกทั้งหมด โดยส่วนราชการในกลุ่มนี้มีทั้งหมด ๒๓ ส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการทั้งหมดนี้ จะต้องมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการ กลุ่มที่ ๓ ได้แก่ ส่วนราชการและจังหวัดทั้งหมดที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งในระยะแรกส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ๔ กระทรวงนำร่อง คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีกรมอยู่ทั้งหมด ๓๖ กรม และ ๗๕ จังหวัด แต่ต่อมามีกระทรวงนำร่องเพิ่มเติมอีก ๖ กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพลังงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีกรมทั้งหมด ๓๖ กรม ซึ่งส่วนราชการในกลุ่มที่ ๓ ทั้งหมดต้องมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการทั้งระดับกระทรวง ระดับกลุ่มภารกิจ และระดับกรม สำหรับจังหวัดต่าง ๆ ต้องมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ทั้งระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ต้องมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในทุกส่วนราชการ โดยกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล เป็นการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการแสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ เป็นการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดรอบระยะเวลาการให้บริการ การบริหารงบประมาณ ประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน เป็นต้น มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการแสดงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการทุกมนุษย์ เพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการ ต่อมาคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบกับการประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ตามคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ ๕/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินส่วนราชการ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบกับกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แทนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในระบบเดิม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล การแก้ไขปัญหาและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการให้คุณให้โทษต่อหน่วยงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของรัฐบาล และการดำเนินงานตามภารกิจหน่วยงานของรัฐ โดยกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีจำนวน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) (บังคับ) องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) (บังคับ) องค์ประกอบที่ ๓

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) (ถ้าไม่มีการกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา นวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือ หน่วยงานของรัฐเพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) (บังคับ) องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาตินโยบายของรัฐบาล (Potential Base) ประกอบกับผลการประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศ (บังคับ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ที่มีมติเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการและทำข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล และจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๕/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการได้มีการดำเนินการมาแล้วเป็นเวลา ๑๔ ปีมาแล้ว แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติราชการเหมือนกับตอนเริ่มต้นในปีแรก ๆ ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทำให้ผู้ขอรับการประเมินจึงได้ทำการศึกษาในเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลและเกิดประโยชน์กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒.๒ เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา

๑.๓.๑ มิติด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาเฉพาะการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๓.๒ มิติด้านเวลา เป็นการศึกษาที่มีห้วงระยะเวลาระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๑

๑.๔ วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Education) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รวมถึงประสบการณ์ตรงของผู้ขอรับการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ได้ทราบถึงสภาพปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕.๒ ได้แนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปขับเคลื่อนให้การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ ข้อกฎหมาย และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในครั้งนี้ ผู้รับการประเมินได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ ข้อกฎหมาย และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎี

๒.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีการบูรณาการ

๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีการประสานงาน

๒.๑.๔ แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

๒.๑.๕ แนวคิดและทฤษฎีการติดตามและประเมินผล

๒.๑.๖ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

๒.๑.๗ แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

๒.๑.๘ แนวคิดและทฤษฎีการประเมินผู้บริหารองค์การ

๒.๒ ระเบียบและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

๒.๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๒.๓ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘

๒.๒.๔ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

๒.๒.๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓

๒.๒.๖ มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐

๒.๓ ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้รับการประเมินได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร

๑) ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสารหมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยัง ผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ เป็นการที่บุคคลในสังคมมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันผ่านทางข้อมูลข่าวสาร สัญลักษณ์และ เครื่องหมายต่าง ๆ ด้วย

การสื่อสารหมายถึง เป็นกระบวนการหรือการแลกเปลี่ยนโดยมีสาระสำคัญ ที่ว่า ผู้สื่อสารทำหน้าที่ทั้งผู้ส่ง และผู้รับข่าวในขณะเดียวกัน ไม่อาจจะนับว่า การสื่อสารเริ่มต้นและสิ้นสุดที่ จุดใด เพราะถือว่าการสื่อสารมีลักษณะเป็นวงกลม และไม่มีที่สิ้นสุด ผู้รับข่าวและผู้ส่งข่าวนอกจากจะทำหน้าที่ทั้งการเข้ารหัสและถอดรหัสแล้วยังเป็นผู้ก่อให้เกิดข่าวสารและกำหนดพฤติกรรมอีกด้วย

๒) วิธีการสื่อสาร

(๑) การสื่อสารด้วยวาจา หรือ วจนภาษา คือ ภาษาพูดที่เปล่งออกมา เป็นเนื้อหา เช่น การร้องเพลง การพูด เป็นต้น

(๒) การสื่อสารที่มีไชวจา หรือ อวจนภาษา คือ ภาษากาย กิริยา ท่าทาง สีหน้า ดวงตา น้ำเสียง การแต่งกาย สัญลักษณ์

๓) รูปแบบของการสื่อสาร

(๑) การสื่อสารทางเดียว (One - way communication) เป็นการส่ง ข่าวสาร หรือการสื่อสารไปยังผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่ผู้รับมาสามารถมี การตอบสนองทันทีกับผู้ส่ง แต่ อาจจะมีผลป้อนกลับไปยังผู้ส่งในภายหลังได้ เช่น การเขียนจดหมาย เป็นต้น การสื่อสารแบบนี้ผู้ส่งและ ผู้รับไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันได้ทันที จึงมักเป็นการสื่อสารโดยใช้สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อีเมล sms เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้สื่อสารมวลชนจะเป็นการสื่อสารทางเดียวกก็ตาม ปัจจุบัน รายการวิทยุส่วนใหญ่และรายการโทรทัศน์บางรายการ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟังหรือผู้ชมร่วมแสดง ความคิดเห็นโดยการโทรศัพท์ ทำให้การสื่อสารกลายเป็นการสื่อสารแบบสองทาง

(๒) การสื่อสารแบบสองทาง (Two - way communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้รับมีการตอบสนองป้อนกลับทันที (immediate response) ส่งกลับมายังผู้ส่ง โดยที่ผู้ส่งหรือผู้รับอาจจะอยู่ต่อหน้ากันหรืออยู่คนละสถานที่ก็ได้ แต่มีการเจรจาโต้ตอบกันไปมา โดยเป็นการผลัดกันทำหน้าที่ผู้ส่งและผู้รับ

๔) ระดับกิจกรรมทางการสื่อสาร

(๑) ระดับตัวเอง (Intrapersonal communication) เป็นการสื่อสารกับตัวเอง เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกัน เช่น การเขียน การอ่าน การวิเคราะห์ตนเอง การเตือนตนเอง เป็นต้น

(๒) ระดับระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) เป็นการสื่อสารระหว่างคนสองคน เป็นการสื่อสารที่มี feedback ซึ่ง feedback นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากในการสื่อสาร โดยสามารถแบ่งได้เป็น

- การสื่อสารแบบเผชิญหน้า (face to face) เป็นการที่ผู้รับผู้ส่งสารเห็นหน้ากัน พูดคุยกัน

- การสื่อสารระหว่างบุคคลแบบมีสื่อกลาง (interposed communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล โดยการใช้สื่อเป็นตัวกลาง อาจจะเป็นจดหมาย โทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร

(๓) ระดับกลุ่มย่อย (Group communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลกับกลุ่มชนซึ่งเป็นคนจำนวนมาก เช่น การสอนในห้องเรียน การฟังการปราศรัยหาเสียง เป็นต้น

(๔) ระดับมวลชน (Mass communication) เป็นการสื่อสารโดยใช้สื่อมวลชนประเภท วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ รวมถึงสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น นิตยสาร แผ่นพับ ไปสเตอร์ เป็นต้น เพื่อการติดต่อไปยังผู้รับสารจำนวนมาก ซึ่งเป็นมวลชนหรือกลุ่มคนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเดียวกันในเวลาพร้อม ๆ หรือไล่เลี่ยกัน

๕) องค์ประกอบของการสื่อสาร

(๑) ผู้ส่ง ผู้สื่อสาร แหล่งข่าว (sender , communicator , source) เป็นแหล่งข้อมูล ผู้รับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสาร ทำให้มีผู้รับรู้สาร ผู้ส่งอาจเป็นคนเดียวหรือกลุ่มคนก็ได้ ซึ่งเป็นผู้นำเรื่องราวข่าวสาร เพื่อส่งไปยังผู้รับ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยใช้ ภาษาพูด เขียน

ภาษามือ ภาพ สัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้รับเข้าใจ

(๒) ข่าวสาร (Message) เนื้อหาของสารหรือสาระของเรื่องราวที่ส่งออกมา อาจเป็นคำพูด อักษร หรือไม่ใช่คำพูด เช่น ความรู้ ความคิด ข่าวสาร บทเพลง เป็นต้น เมื่อกล่าวถึง สารนั้น จะต้องทำความรู้จักและพึงระมัดระวัง

(๓) การสื่อหรือช่องทางในการสื่อความหมาย (Media or channel) การสื่อหรือช่องทางในการสื่อความหมาย ได้แก่ ตัวกลางที่จะส่งข้อมูล สื่อที่ใช้มากที่สุด คือ การใช้เสียง เป็นสื่อ หรืออาจมีการใช้สื่ออุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรือสื่อสิ่งพิมพ์ ต่าง ๆ เช่น แผนที่ รูปภาพ การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

(๔) ผู้รับข่าวหรือกลุ่มเป้าหมาย (Receiver) ได้แก่ ผู้รับข่าวสารเรื่องราว ต่าง ๆ จากผู้ส่ง ผู้รับอาจเป็นคนเดียว กลุ่มคน ซึ่งหากเป็นการสื่อสารแบบสองทางบุคคลเพียงคนเดียวจะ ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้รับและผู้ส่ง

(๕) ผล (Effect) สิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ส่งเรื่องราวไปยังผู้รับ ซึ่งก็คือ การที่ผู้รับอาจมีความเข้าใจหรือไม่เข้าใจ ยอมรับหรือปฏิเสธ พอใจหรือไม่

(๖) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ การแสดงกิริยาตอบสนองของ ผู้รับต่อข้อมูลข่าวสารให้ผู้ส่งรับรู้การสื่อความหมาย เช่น ยอมรับ พยักหน้า ส่ายหน้า ตบมือ เขียน จดหมายตอบ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้ส่งสารรับทราบว่าผู้รับเข้าใจหรือยอมรับหรือไม่

๖) อุปสรรคในการสื่อสาร

(๑) ด้านกายภาพ เกิดจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั่วไป ได้แก่ วิธีการส่ง ข่าวสาร เครื่องส่งข่าวสาร เครื่องรับ วิธีการรับ ระยะเวลา และสิ่งรบกวนต่าง ๆ

(๒) ด้านตัวบุคคลและสังคม ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านสังคม ภูมิหลัง วัฒนธรรม อารมณ์ ค่านิยม วัฒนธรรมการศึกษา

(๓) ด้านภาษา ภาษาที่แตกต่างอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจ หรือเข้าใจผิด

๗) หลักสำคัญในการสื่อสาร

(๑) พิจารณาวិธีการสื่อสารโดยคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์

(๒) สารที่ส่งต้องเหมาะสมกับบุคคลเป้าหมาย

(๓) ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับบุคคลเป้าหมาย

- (๔) เหมาะสมกับเวลา สถานที่ บุคคล ตรงเวลา
- (๕) แสดงออกเหมาะสม สุขุม ละเอียด ปราณีต ดึงดูด
- (๖) ใช้ two - way communication
- (๗) เน้นย้ำบางจุดบางตอนที่เป็นประโยชน์
- (๘) เตรียมพร้อมทั้งผู้ส่งสารและรับสาร

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีการบูรณาการ

๑) ความหมายการบูรณาการ

(๑) ความหมายการบูรณาการตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Integrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติมบางส่วนของสิ่งที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือการนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นส่วนประกอบใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้น การบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ , ๒๕๔๖)

(๒) พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐) ได้ให้ความหมายบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยที่มีอยู่ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามารวมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนให้เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว

(๓) ประเวศ วะสี (๒๕๔๕) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการเป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกันอย่างลงตัวและอย่างสมดุล

(๔) ทิศนา ขัมมณี (๒๕๔๘) ได้ให้นิยามของการบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

(๕) บีเน่ (Beane , ๑๙๙๑) การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วน

(๖) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อ

สนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization - wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา , ๒๕๕๗ , หน้า ๓๕)

สรุปจากความหมายที่กล่าวมา การบูรณาการ หมายถึง กระบวนการเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง ผสมผสานสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียว ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นเอกภาพในตัวเองไม่แยกส่วน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น

๒) ประโยชน์ของการบูรณาการ

แนวคิดการบูรณาการถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาล ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การบริหารราชการระดับจังหวัดที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยกส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ , ๒๕๕๖)

(๑) เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกันให้เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่ โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมด และมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้าง ครบถ้วน

(๒) สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในการใช้ทรัพยากร ทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้ เป็นต้น

(๓) พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ

(๔) ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อนในการบริหาร ช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

(๕) ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม และตรวจประเมินผลที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและประเมินผลที่ละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการทำให้การดำเนินการติดตามและตรวจประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

(๖) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ภายในองค์กร

(๗) เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ บุคคลที่มีความคิดแบบ
บูรณาการจะช่วยให้ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้
อย่างลึกซึ้ง และกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูภาพรวมทั้งหมด
ก่อนตัดสินใจและมองปัญหาได้ถูกจุด รู้จุดเชื่อมโยงและผลกระทบ

(๘) การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลมใน
การปรับตัวอย่างต่อเนื่องด้วยการใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญาและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกัน
อย่างสมบูรณ์แบบ

(๙) ช่วยขจัดความขัดแย้ง เนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยง
แนวคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์

(๑๐) รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถ
แก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน เบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงงานต่าง ๆ อย่างลงตัว

สรุปการบูรณาการทำให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน
แบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลน และสามารถสร้างความได้เปรียบ
ในการแข่งขันอันเกิดจากการบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกัน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน ความสูญเสีย
เกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากร ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็น
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบ มองงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ และทำให้การทำงานมี
ประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

๓) ลักษณะการบูรณาการ

ลักษณะการบูรณาการงานที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้หลายงาน ลักษณะ
การบูรณาการมีดังนี้

(๑) การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการบูรณาการ
เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์

(๒) การบูรณาการในแนวนอน (Horizontal Integration) เป็นการบูรณาการ
ระหว่างกระบวนการภายในหน่วยงาน เช่น การบูรณาการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การบูรณาการจะเกิดความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยลักษณะ
การบูรณาการ ดังนี้

- (๑) การมีหน่วยย่อย องค์ประกอบย่อย ระดับ ชั้นที่นำมาประมวลเข้าด้วยกัน
สิ่งที่นำมาประมวลเข้าด้วยกันนั้นเรียกว่า หน่วยย่อย
- (๒) หน่วยย่อยนั้น ต้องมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง เป็นหนึ่งเดียวกัน
และมีความยืดหยุ่นในตัว ปรับตัวให้เคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา
- (๓) เมื่อนำหน่วยย่อยเข้ามาจะครบถ้วนสมบูรณ์พอดีอย่างลงตัว มีความผสม
กลมกลืนแบบไม่แยกส่วน และดำเนินไปด้วยดีอันเป็นลักษณะของการบูรณาการ

๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีการประสานงาน

- ๑) ความหมายของการประสานงาน
 - (๑) การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจ
ตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน หรือเหลื่อมล้ำกัน
 - (๒) วัลภา หับแก้ว กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การเกิดจาก
ความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้นเป็นไปตาม
ระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและ
ราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้
และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากร
 - (๓) ปวีณา จันทรประดิษฐ์ กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดให้
คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย
และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือใน
การปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้ง
เวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำ
กัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - (๔) การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งาน
และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน

ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การนั้น อย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

(๕) สมิต ลัษณุกร กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน

(๖) การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน เช่น เป้าหมาย แรงงาน ข้อมูล ความคิดเห็น จิตใจ ทรัพยากร วิธีการที่จะเข้าสู่เป้าหมายของโครงการ เป็นต้น

๒) วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

- (๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- (๒) เพื่อขอความช่วยเหลือ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
- (๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- (๔) เพื่อขอจัดซื้อจัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- (๕) เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- (๖) เพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน และทำให้มีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ

(๗) เพื่อตรวจสอบอุปสรรคและสภาพปัญหา

๓) องค์ประกอบของการประสานงาน

- (๑) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน
- (๒) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา
- (๓) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

(๔) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น

(๕) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่ จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

๔) ปัญหาในการประสานงาน

(๑) ให้ข้อมูลล่าช้าเกินไป การที่ติดต่อประสานงานกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ล่าช้า นั้นอาจจะเป็นเพราะว่ามัวแต่รอข้อมูลจากอีกหลายหน่วยงาน จึงทำให้ส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ล่าช้าตามไปด้วย ซึ่งปัญหานี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

(๒) รับ - ส่งข้อมูลผิดพลาด การรับและส่งมอบข้อมูล รายงาน เอกสาร ที่ผิดพลาด ย่อมนำไปสู่การติดต่อประสานงานที่ไม่รู้จบ คนบางคนยังไม่ทันฟัง กลับด่วนสรุปตามอำเภอใจ หรือคนบางคนเอาเร็วไวเกินไป ส่งข้อมูลให้ด้วยความรวดเร็ว แต่ข้อมูลที่นำส่งให้กลับพบแต่ข้อผิดพลาด

(๓) เพิกเฉย และหลงลืม การเพิกเฉย ไม่สนใจว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง ที่จะต้องติดตาม ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ คิดว่าไม่ใช่เรื่อง ไม่ใช่หน้าที่ ไม่เห็นความจำเป็น หรือไม่เห็นความสำคัญของการติดต่อประสานงาน คิดเสียแต่ว่ารอให้อีกฝ่ายติดต่อมาเองไม่ดีกว่าหรือ และ บางคนยังซ้ำร้ายใหญ่ นัดแล้วแต่กลับลืมนัดที่รับปากไว้

(๔) ไม่ได้รับความร่วมมือ มีสาเหตุมาจากมีความคิดที่แตกต่างกัน เมื่อคติ ต่อกัน ไม่ชอบกัน หรือปิดบังข้อมูล ทำให้ไม่เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง

๕) ปัจจัยในการประสานงาน

(๑) คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่ แท้จริง คือ การประสานคนให้ร่วมใจร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานใน จุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้าน คือ ทางด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์ กับผู้อื่น ผู้ประสานงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และการมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มี ทศณคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดี มีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

(๒) เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(๓) วัสดุ หมายถึง สิ่งของ เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างเพียงพอ

(๔) วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และการควบคุมงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี

๖) ลักษณะของการประสานงาน

(๑) การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบมีพิธีตรองที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

(๒) การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มีพิธีตรอง แต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเวลาเดียวกัน และด้วยจุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัวระหว่างบุคคล ไม่มีแบบแผน เป็นการติดต่อแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ผลดีก็คือ สามารถมีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจนที่สุด เช่น การประสานงานด้วยวาจาทางโทรศัพท์ หรือการเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง เป็นต้น

๗) เทคนิควิธีในการประสานงาน

(๑) การใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เป็นเครื่องมือสื่อสารที่รวดเร็ว ประหยัดเวลา

(๒) การประสานด้วยหนังสือ ใช้ในกรณีที่เป็นการงานประจำที่ทั้งสองหน่วยงานทราบระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว

(๓) การพบปะด้วยตนเอง เป็นการประสานงานที่ดีที่สุดเพราะได้พบหน้าได้เห็นบุคลิกลักษณะ สีนัยท่าทางของผู้ติดต่อทั้งสองฝ่าย มีเวลาในการซักถามทำความเข้าใจกันได้ อย่างพอเพียง เพราะทั้งสองฝ่ายต้องวางมือจากงานอื่น ๆ ทั้งหมด มีข้อเสีย คือ ใช้เวลามาก มักใช้การพบปะในกรณีที่เป็นเรื่องนโยบาย เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีรายละเอียดมาก หรือต้องการให้เกียรติให้ความสำคัญแก่อีกฝ่ายหนึ่ง หรือต้องการสร้างความรู้สึกที่ดีแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ให้เขารู้สึกว่าเราให้ความสำคัญแก่เขาด้วยการมาพบด้วยตนเอง

๒.๑.๔ แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

๑) ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า ๑ คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

๒) ลักษณะที่สำคัญของทีม

(๑) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม / ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ก็มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่า การติดต่อกันตัวต่อตัว

(๒) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม / กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

(๓) การมีโครงสร้างของทีม / กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

(๔) สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

๓) กรอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(๑) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ / หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้

เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่น และสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ตัวเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย

(๒) จัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาทของตนในเวลาต่าง ๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม

(๓) พึ่งพาตนเอง สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง หรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่หลีกเลี่ยง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหายุ่งยากร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใด พวกเขาจะร่วมมือกัน เช่น อาจปิดคนที่มาทำงานสายหรือเลิกงานก่อนเวลา เป็นต้น

(๔) ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ โดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะ ไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตนเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล สมาชิกสัก ๕ คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม จำนวนสมาชิกเลขคู่จะดูสมเหตุสมผลกว่า เพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียงครึ่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่ง เสียงอีกครึ่งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่งในการตัดสินใจปัญหาใด ๆ

๔) คุณสมบัติของสมาชิกของการทำงานเป็นทีม

(๑) เป็นนักคิด สมาชิกประเภทนี้อาจเรียกว่าเป็น “คนเจ้าความคิด” เขามักเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องกระทำ และมักจะมีความคิดเห็นความอ่าน และมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากมาย นักคิดมักไม่ค่อยสนใจในรายละเอียดมากนัก โดยปกติแล้วสมาชิกของทีมประเภทนี้จะต้องถูกจัดการอย่างระมัดระวัง ให้เกียรติ ให้กำลังใจ และแม้แต่การยกย่องให้เกิดความภาคภูมิใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เขาถอนตัวออกไปจากทีมเสียก่อน

(๒) เป็นนักจัดองค์กร การทำงานร่วมกับนักคิดที่สร้างสรรค์ยิ่งขึ้น ซึ่งอาจเป็นนักจัดองค์กร ผู้ซึ่งชอบเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานของทีมงานเสมอ เพื่อไปจัดการและจัดสรรงานและหน้าที่ต่าง ๆ เป็นคนเจ้าหลักการและเจ้าระเบียบ แต่ก็เป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพดี นักจัดองค์กรบางครั้งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความคิดก้าวไกล แต่ไม่ค่อยยืดหยุ่นนัก ในการทำงานเขามักจะประสบกับปัญหาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และมีความไม่แน่นอน ผู้ควบคุมทีมงานจะต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อประสานงานกับเขาอย่างสม่ำเสมอ

(๓) เป็นนักปฏิบัติการ สมาชิกประเภทนี้เป็นนักสร้างงาน และมีทัศนคติที่จะตั้งใจทำงานเพื่อให้มีผลงานเกิดขึ้น เป็นคนเปิดเผย หุนหันพลันแล่น ไม่อดทนหากการตัดสินใจล่าช้า หรือถูกดูแลควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และมักจะผิดหวังเมื่อทุกสิ่งทุกอย่างไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจ ผู้ควบคุมทีมงานจะต้องใช้ความพยายามควบคุมหนองเหนียวเขาไว้ เพื่อไม่ให้รับผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดขึ้น

(๔) เป็นสมาชิกของทีม สมาชิกของทีมจะเป็นผู้ที่กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ และมีการกระทำที่สนับสนุนและสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อร่วมทีมเป็นอย่างดี พยายามที่จะพัฒนาและเสนอแนวความคิดของกลุ่มมากกว่าแนวความคิดของตัวเอง สมาชิกของทีมมักไม่ชอบการเผชิญหน้าและการทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่ต้องการต่อต้านใครคนใดคนหนึ่ง บางครั้งสมาชิกของทีมก็ไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าที่ควร จึงพยายามปลุกตนเองออกจากคนอื่น ๆ ผู้ควบคุมทีมงานจะต้องกระตุ้นและชักจูงให้เขาเสนอความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะและมองในด้านบวกอยู่เสมอ

(๕) เป็นนักตรวจสอบ นักตรวจสอบหรือนักตรวจซ้ำ มักชอบจับตาดูว่าทีมงานอะไรบ้างที่ก้าวหน้า เขามักคิดว่าตนเองเป็นคนยุติธรรมและมีความพิถีพิถัน แต่คนอื่น ๆ อาจมองว่าเขาเป็นคนชอบใช้อำนาจ และเป็นพวกเผด็จการ นักตรวจสอบมีบทบาทที่ต้องคอยเตือนให้ทีมงานรู้สึกถึงความจำเป็นต้องใช้ความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้งานก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายทันเวลา ผู้ควบคุมทีมงานอาจต้องเข้าไปประสานกับนักตรวจสอบ หรือทำหน้าที่ประนีประนอมเมื่อเขามีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ

(๖) เป็นนักประเมินผล สมาชิกประเภทนี้เป็นผู้ที่สร้างสมดุลอย่างดียิ่งระหว่างนักคิดกับนักปฏิบัติการ ชอบความเป็นอิสระและมักจะแยกตัวออกจากทีม มีความระมัดระวังและรอบคอบในการเข้าไปประเมินหรือวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถานการณ์ ถึงแม้ว่านักประเมินผลจะไม่ใช่ที่ชื่นชอบ

ของสมาชิกบางคน แต่ทัศนะของเขาก็ได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกร่วมทีมคนอื่น ๆ

๒.๑.๕ แนวคิดและทฤษฎีการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ทราบว่าโครงการที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การติดตามและประเมินผล มีคำสองคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน คือ คำว่า “ติดตาม” (Monitoring) และคำว่า “ประเมินผล” (Evaluation)

๑) ความหมายของการติดตามผล (Monitoring)

การติดตามผล (Monitoring) หมายถึง กระบวนการเก็บข้อมูลของตัวชี้วัดสำคัญของงาน / โครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ความคืบหน้าและระดับความสำเร็จของงาน / โครงการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ รวมทั้งความก้าวหน้าของการใช้จ่ายงบประมาณควบคู่กันไปด้วย

๒) องค์ประกอบของการติดตามผล

(๑) ระบบข้อมูล ระบบข้อมูลเพื่อการติดตามผล มีความสำคัญและจะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดว่าข้อมูลอะไรและประเภทใดที่ต้องการ แล้วจึงนำมาวางแผนในการเก็บข้อมูล ซึ่งควรจะต้องเลือกใช้ชนิดของข้อมูลว่าเป็นข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลทุติยภูมิ และกรณีเป็นข้อมูลปฐมภูมิ จะต้องสร้างเครื่องมือ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบรายงาน เป็นต้น และควรจะต้องตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อน เพื่อให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรง หรือสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการได้ และมีความน่าเชื่อถือ สำหรับข้อมูลทุติยภูมิต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำมาใช้

(๒) ระบบการรายงาน การติดตามผลเป็นการตรวจสอบการดำเนินโครงการ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานหรือปัญหาอุปสรรค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง หรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น การติดตามผลที่ดีควรกระทำเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจ และที่สำคัญการรายงานผลควรจะต้องมีความเหมาะสม ชัดเจน และทันกับการใช้งาน

๓) ประเด็นหลักในการติดตามผล

(๑) ด้านปัจจัยหรือทรัพยากร (Resource) เพื่อตรวจสอบงาน / โครงการ ได้รับปัจจัยหรือทรัพยากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพตามเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยจะเน้นติดตามเรื่อง บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ว่ามีความเหมาะสมและพอเพียงตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

(๒) ด้านโครงการ (Project) กิจกรรม (Activity) เพื่อตรวจสอบว่าได้รับการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเน้นการติดตามว่าแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามกำหนดเวลา หรือเป็นไปตามขั้นตอน ตามแผนหรือไม่อย่างไร

(๓) ด้านผลการดำเนินงาน (Output) เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เน้นติดตามผลการดำเนินงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยต้องให้หน่วยวัดการติดตามผลและเป้าหมายเป็นหน่วยเดียวกัน

๔) การติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ

(๑) ความถูกต้อง (Accuracy) ระบบการติดตามผลที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้ผลตามที่ต้องการ หากการติดตามผลเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้ฝ่ายบริหารแก้ไขไม่ตรงจุด หรือไม่ทราบว่าควรดำเนินการอย่างไรต่อไป

(๒) ความทันเวลา (Timeliness) ระบบการติดตามผลที่ดีจะต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจ เพื่อแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันเวลา

(๓) ความประหยัด (Economy) ระบบการติดตามผลจะต้องสามารถทำให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระดับการติดตามให้น้อยที่สุด ประหยัดที่สุด แต่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

(๔) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ระบบการติดตามผลที่ดีจะต้องมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และการเกิดขึ้นใหม่ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งระบบการติดตามผลควรปรับตัวตามเวลาและสภาพแวดล้อม

(๕) สามารถเข้าใจได้ (Understandability) ระบบการติดตามผลที่ดีควรมีความซับซ้อนน้อยที่สุด เพื่อความสะดวกในการใช้ และคนที่เกี่ยวข้องกับระบบการติดตามผลสามารถเข้าใจได้ง่าย

(๖) การมีมาตรฐานที่สมเหตุสมผล (Reasonable Criteria) การกำหนดมาตรฐานของการติดตามผลจะต้องสมเหตุสมผล และสามารถทำได้จริง จึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้

(๗) การจัดระบบอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Placement) ผู้บริหารจะต้องจัดวางระบบการติดตามผลอย่างมีกลยุทธ์ อันจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการติดตามผลได้ ซึ่งระบบการติดตามผลควรจะครอบคลุมกิจกรรม เหตุการณ์และการดำเนินงานทุกอย่างภายในองค์กร

(๘) การเน้นกฎแห่งข้อยกเว้น (Emphasis on The Exception) เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจะติดตามผลทุกอย่างได้ จึงต้องเน้นเฉพาะเรื่องที่สำคัญ หรือติดตามเฉพาะในหลักใหญ่ที่เป็นสาระสำคัญจริง ๆ ไม่จำเป็นต้องลงไปดูรายละเอียดทุก ๆ เรื่อง

(๙) การใช้มาตรการหลาย ๆ อย่าง (Multiple Criteria) การติดตามผลที่เน้นจุดใดจุดหนึ่ง หรือมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่ง จะทำให้มองปัญหาไม่ครอบคลุม เพราะงานแต่ละงานย่อมมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน ดังนั้น มาตรฐานในการติดตามผล จึงควรกำหนดให้เหมาะสมสำหรับกิจกรรมแต่ละประเภท

(๑๐) การแก้ไขให้ถูกต้อง (Corrective Active) การติดตามผลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เป็นการแจ้งให้รู้ว่ามีข้อบกพร่องผิดพลาดอะไรเกิดขึ้นเท่านั้น แต่จะต้องเสนอแนะด้วยว่าควรจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร เพื่อให้เกิดความถูกต้องและสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

๔) ประเภทของการติดตามผล

(๑) การติดตามผลโดยใช้แบบรายงาน (Periodic Performance Report Monitoring) เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากสามารถติดตามผลได้อย่างกว้างขวาง และสามารถรวบรวมข้อมูลในภาพรวมได้โดยสะดวก โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการติดตามผลที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจรายงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส และสรุปเป็นรายปีในลักษณะของข้อมูลสะสมก็ได้

(๒) การติดตามผลแบบเร่งด่วน (Quick Monitoring) เป็นการติดตามผลการดำเนินงานของแผนงาน / โครงการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามผลการดำเนินงานของผลผลิตให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือในกรณีที่พบปัญหา อุปสรรค จำเป็นต้องติดตามผลอย่างเร่งด่วน เพื่อหาทางแก้ไข

การติดตามผลแบบเร่งด่วน มีระยะเวลาการจัดทำรายงานประมาณ ๑ เดือน ซึ่งกรณีติดตามผลดังกล่าวเหมาะสำหรับส่วนราชการเจ้าของโครงการจะเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อผู้บริหารจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินโครงการได้อย่างทันท่วงที

(๓) การติดตามผลเฉพาะเรื่องเชิงลึก (In - depth Monitoring) เป็นการติดตามผลที่เหมาะสมกับโครงการเชิงเทคนิค เช่น โครงการก่อสร้างด้านต่าง ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วัดได้อย่างเป็นรูปธรรมในเชิงปริมาณ ทั้งผลผลิตและปริมาณงานในแต่ละขั้นตอน เช่น โครงการก่อสร้างสะพาน โครงการก่อสร้างถนน เป็นต้น และเหมาะสมกับโครงการที่ไม่มีความซับซ้อน แต่ต้องการทราบผลของการติดตามโดยเร็ว เพื่อใช้เป็นข้อมูลการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงหรือระดับนโยบาย

๕) ความหมายของการประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมิน / ตัดสินคุณค่าของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ โครงการที่แล้วเสร็จ แผนงาน หรือนโยบายอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบ ซึ่งการประเมินผลมีจุดมุ่งหมาย คือ การประเมินความสอดคล้อง และการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ แผนงาน หรือนโยบายนั้น ๆ ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลกระทบ และความยั่งยืน ผลการประเมินจะต้องมีความน่าเชื่อถือ และมีประโยชน์ สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้นในอนาคต

๖) ประเภทของการประเมินผล

(๑) การประเมินผลก่อนดำเนินโครงการ (Ex - Ante/Preliminary Evaluation) คือ การประเมินที่เกิดขึ้นก่อนการดำเนินงานโครงการ ซึ่งมักจะเป็นการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์

(๒) การประเมินผลระหว่างการดำเนินโครงการ (On - going Evaluation) คือ การประเมินที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งมักจะเป็นการประเมินเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานโครงการมีความรวดเร็วหรือล่าช้าไปกว่าแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการใช้จ่ายงบประมาณสอดคล้องกับความก้าวหน้าของการดำเนินงานหรือไม่ เกิดปัญหาอุปสรรคใดขึ้นบ้าง

(๓) การประเมินผลหลังดำเนินโครงการ (Ex - Post/Summative Evaluation) คือ การประเมินเพื่อวิเคราะห์ว่าโครงการได้ดำเนินไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และได้

ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และเกิดปัญหาอุปสรรคใดขึ้นบ้าง ตลอดจนการสรุปบทเรียนเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการในลักษณะเดียวกันในโอกาสต่อไป

๗) การประเมินผลอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบดังนี้

(๑) การประเมินผลบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินผลแผนงาน / โครงการในภาพกว้าง เป็นรูปแบบพื้นฐานของการประเมินผลทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยจะเน้นในด้านความสัมพันธ์ของแผนงาน / โครงการที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์ ฯลฯ

(๒) การประเมินผลปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินผลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินในด้านอัตรากำลัง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการบริหารจัดการเวลา ฯลฯ ว่ามีเพียงพอหรือไม่ การประเมินผลปัจจัยเบื้องต้นนี้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่าควรปรับปรุงวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติอย่างไร ใช้ตัวกลางเท่าไร วางแผนและดำเนินการอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างจากการประเมินผลสถานะแวดล้อมในแง่ที่ว่า การประเมินผลปัจจัยเบื้องต้นเป็นการกระทำเฉพาะกรณีนั้น ๆ และวิเคราะห์ภายในแผนงาน / โครงการเท่านั้น

(๓) การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนของแผนงาน / โครงการที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับนักประเมินผล ตลอดจนเป็นการบันทึก สะสมข้อมูลระหว่างการทำงาน จะพบว่าการประเมินผลกระบวนการ เป็นการค้นหาคำตอบที่ว่าระบบการทำงาน กลไก ขั้นตอนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคล วิธีการติดต่อสื่อสาร มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ จะมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

(๔) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลและแปลความหมายของผลสำเร็จของแผนงาน / โครงการ โดยทั่วไปการประเมินผลผลิตเป็นการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน / โครงการ โดยผู้ประเมินผลจะต้องอธิบายถึงสาเหตุ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้รายงานการประเมินผลสถานะแวดล้อม การประเมินผลปัจจัยเบื้องต้น และการประเมินผลกระบวนการประกอบในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคด้วย

๒.๑.๖ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

๑) ความหมายของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้น ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

๒) เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้

(๑) กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ระบบราชการไทย มีปัญหาที่สำคัญ คือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

๓) องค์ประกอบของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

(๑) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

(๒) การลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน

(๓) การกำหนด การวัดและการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล

(๔) การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) ด้านเทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

(๕) การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐ

ก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเอง และสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

๔) ลักษณะของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

(๑) เป็นระบบราชการที่มีความหลากหลาย แต่ยึดถือค่านิยมหลักเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่พยายามทำทุกอย่างในระบบราชการให้เป็นโหลเดียวกันทั้งหมด

(๒) นิยามความหมายของระบบคุณธรรมใหม่ หมายถึง ระบบคุณธรรมที่เน้นให้ข้าราชการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการมีขีดความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งแตกต่างจากระบบคุณธรรมของระบบราชการในอดีต ที่เน้นการปกป้องสิทธิประโยชน์ตอบแทนให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันและมีขีดความสามารถแตกต่างกันได้

(๓) มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่เน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ ตามกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้

(๔) การจ้าง การถนอมรักษาตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ เน้นที่การแสวงหาผู้ที่มีขีดความสามารถสูง และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า โดยเปิดโอกาสให้ทำงานที่มีความท้าทาย ซึ่งตรงกันข้ามกับระบบราชการแบบเดิม ที่เน้นให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถทางเทคนิคที่ตรงกับตำแหน่งงานเป็นสำคัญ

(๕) มีมุมมองต่อข้าราชการที่มีขีดความสามารถว่า เป็นสินทรัพย์หรือเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ยิ่งลงทุนให้ได้รับการพัฒนา ยิ่งสามารถทำงานสร้างประโยชน์ให้กับระบบราชการได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่มองข้าราชการในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตรายจ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับข้าราชการ จึงถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลืองของระบบราชการ

(๖) การจ้างงานที่มีหลากหลายรูปแบบ มีทั้ง (๑) กลุ่มที่เป็นข้าราชการประจำภายใต้ระบบการจ้างงานจนถึงการเกษียณอายุ (๒) กลุ่มพนักงานราชการหรือพนักงานของรัฐภายใต้รูปแบบการจ้างงานตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้าง (๓) กลุ่มที่จ้างแรงงานมาจากเอกชน ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการเดิมที่มีรูปแบบการจ้างงานแบบเดียวคือ ข้าราชการประจำซึ่งจ้างจนเกษียณอายุราชการ แม้ว่าจะมีลักษณะการจ้างงานที่หลากหลายแต่ทุกกลุ่มต้องยึดถือค่านิยม หลักของระบบราชการเป็นแบบเดียวกัน

(๗) ลักษณะการจ้างงานไม่เน้นที่ความมั่นคงในการจ้างงาน แต่เน้นที่ผล การปฏิบัติงาน ถ้าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจก็สามารถเลิกการจ้างได้ ทั้งนี้เพราะระบบ ราชการเองก็มีข้อจำกัดในการหารายได้ไม่แตกต่างจากภาคเอกชน จึงต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ้างงาน ของภาครัฐเองด้วย ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่เน้นความมั่นคงของการจ้างงานเป็นหลักสำคัญ การจ้างงานของภาครัฐแบบเดิมจึงมีลักษณะเหมือนกับการให้สังคมสงเคราะห์แก่ข้าราชการ

(๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีส่วนต่อความสำเร็จของ เป้าหมายองค์กร ซึ่งแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในแบบเดิมที่ประเมินตาม กิจกรรมการทำงานของข้าราชการแต่ละคน

(๙) ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายบริหารอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือ ระหว่างกันในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่พวกองค์กรก็ใส่ใจความพึงพอใจการทำงาน ของข้าราชการ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากความสัมพันธ์ ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายบริหาร ภายใต้ระบบราชการแบบเดิมที่มีลักษณะเป็นการทำงานตามสายการบังคับ บัญชา การทำงานตามกฎ ระเบียบและระบบงาน ซึ่งมักก่อให้เกิดความขัดแย้งในประเด็นต่าง ๆ ระหว่างกัน เช่น ข้าราชการมีเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร ทำให้เกิดข้อพิพาทที่ต้องแสวงหาแนวทางการแก้ไข เป็นต้น

(๑๐) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ มีอำนาจและหน้าที่บริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการแบบเดิมที่องค์กร กลางบริหารงานสงวนอำนาจและหน้าที่งานด้านการบริหารบุคคลเพื่อดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่

๒.๑.๗ แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการ

๑) หลักการในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีดังนี้

(๑) กรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้มีการประเมินตัวชี้วัดใน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจ พื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ

นโยบายของรัฐบาล หรือมติดคณะรัฐมนตรี (Function Base)

- องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจ ยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการ การดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base)

- องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจ พื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base)

- องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา นวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือ หน่วยงานของรัฐเพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)

- องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base)

(๒) การกำหนดจำนวนตัวชี้วัดของทุกองค์ประกอบ มีจำนวนรวม ๑๐ ตัวชี้วัด โดยองค์ประกอบที่ ๑ องค์ประกอบที่ ๒ และองค์ประกอบที่ ๓ จำนวนไม่เกิน ๕ ตัวชี้วัด และ ตัวชี้วัดภารกิจสำคัญของรองนายกรัฐมนตรี / รัฐมนตรี กำหนด ๑ ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๔ และ องค์ประกอบที่ ๕ จำนวนองค์ประกอบละ ๒ ตัวชี้วัด

(๓) รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี จะเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด Agenda ที่สำคัญ

(๔) ปรับคำนิยามและประเด็นการวัดในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น ได้แก่

- กำหนดตัวชี้วัดการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) ไว้ในองค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) เนื่องจากตัวชี้วัด Joint KPIs เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานตาม Agenda ที่สำคัญ ที่มีการบูรณาการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน

- กำหนดให้มีตัวชี้วัดการบูรณาการร่วมกันระหว่างกระทรวง / จังหวัด (Function - Area KPIs) ในองค์ประกอบที่ ๓ (Area Base) เพื่อให้เกิดความชัดเจนและ สอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่

- กำหนดการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา
นวัตกรรมฯ ในองค์ประกอบที่ ๔ (Innovation Base) ให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ (Government 4.0)

(๕) ปรับการประเมินการพัฒนานวัตกรรมเฉพาะในรอบการประเมินที่ ๒
โดยเสนอนวัตกรรมในรูปแบบนวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) หรือนวัตกรรมการให้บริการ
(Service Innovation) หรือนวัตกรรมบริการ / องค์การ (Administrative or Organizational
Innovation) เป็นต้น

(๖) ปรับวิธีการประเมินผลในองค์ประกอบที่ ๕ Potential Base เป็น
การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามภารกิจ / บทบาทของส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยประเมินผลจากผลผลิตเทียบกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของ
ส่วนราชการจากระบบ Government Fiscal Management Information System (GFMS)

(๗) การยกเลิกตัวชี้วัด และเพิ่มตัวชี้วัด ได้แก่

- ยกเลิกตัวชี้วัดประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ เนื่องจาก
กระทรวงการคลังได้ดำเนินการติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นรายไตรมาส

- เพิ่มตัวชี้วัด ในองค์ประกอบที่ ๔ Innovation Base และใน
องค์ประกอบที่ ๕ Potential Base ประกอบด้วย ตัวชี้วัดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใน
องค์ประกอบที่ ๔ Innovation Base ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อ
วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และตัวชี้วัดการดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูป
องค์การ ในองค์ประกอบที่ ๕ Potential Base ตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีในการประชุมคณะหัวหน้า
ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

(๘) ปรับรอบการประเมินผล ประเมินผลปีละ ๒ รอบ คือ รอบ ๖
เดือน และ ๑๒ เดือน ดังนี้

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๒) ประเด็นการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) มีดังนี้

- การดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
- การดำเนินการตามกฎหมาย
- การดำเนินงานตามนโยบายและแผนของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี
- การดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) มีดังนี้

- การดำเนินการตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี
- การดำเนินการตามวาระการขับเคลื่อนและการปฏิรูปประเทศ
- การแก้ไขปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่องหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากนายกรัฐมนตรี / รองนายกรัฐมนตรี / รัฐมนตรีที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ
- การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหลายหน่วยงาน (Joint KPIs)
- การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (บังคับเฉพาะส่วนราชการ)

(๓) องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) มีดังนี้

- การดำเนินงานตามภารกิจในพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด
- การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวง / จังหวัด (Function - Area KPIs)

(๔) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา
นวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือ
หน่วยงานของรัฐเพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) มีดังนี้

- ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม โดยส่วนราชการสามารถเสนอใน
รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประกอบด้วย (๑) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการคิดริเริ่ม
นโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยง กับ
ยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น พัฒนาผังเมืองให้เป็นย่านนวัตกรรมเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมไทย
เป็นต้น (๒) นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงาน
บริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น (๓) นวัตกรรมการบริหาร / องค์การ
(Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New
Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือ
กระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น PMQA 4.0 การจัดหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ
เป็นต้น

- การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีมติคณะรัฐมนตรี
วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบกับเรื่อง การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เดือนละ ๑
งาน หรือกิจกรรม และตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ให้ติดตามกรณี
ตัวชี้วัดเพื่อการปฏิรูปหัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยราชการเชิงสัมฤทธิ์ โดยให้เป็นคะแนนพิเศษ เพื่อนำมา
พิจารณาในการแต่งตั้ง จ่ายค่าตอบแทน โดยกำหนดให้ส่วนราชการมีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพอย่างน้อยเดือนละ ๑ งาน / ๑ กิจกรรม รวมอย่างน้อย ๑๒ เรื่องภายในปีงบประมาณ เช่น
การลดพลังงาน การลดกระดาษ การประหยัดงบประมาณ การใช้ระบบสารสนเทศ การป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการทุจริต การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
การลดขั้นตอนการทำงานและปริมาณงานที่ซ้ำซ้อน เป็นต้น

(๕) องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการตาม
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base) มีดังนี้

- การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นการจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามภารกิจ / บทบาทของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละรอบการประเมินเทียบกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการจากระบบ Government Fiscal Management Information System (GFMS)

- การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร เป็นการดำเนินการตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์กร [ด้านโครงสร้าง / ด้านกระบวนการทำงาน / ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง / ด้านบุคลากร (การแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน)] ทั้งนี้ ให้ทุกส่วนราชการจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรับผิดชอบหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปภายในองค์กรที่สอดคล้องตามแนวทางการปฏิรูปในภาพรวม โดยให้พิจารณาขอบหมายรองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานดังกล่าว

๓) กลไกการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะมีคณะทำงานพิจารณาตัวชี้วัดของส่วนราชการเป็นผู้พิจารณา กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.) เกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่พิจารณาระบบการประเมินและแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาตัวชี้วัดของส่วนราชการและจังหวัด

(๒) คณะทำงานพิจารณาตัวชี้วัดของส่วนราชการและจังหวัด มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | | |
|---|---|--------------------|
| - | กรรมการ ก.พ.ร. / อ.ก.พ.ร. / ผู้ทรงคุณวุฒิ | เป็นประธานคณะทำงาน |
| - | ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. | เป็นคณะทำงาน |
| - | ผู้แทน สศช. | เป็นคณะทำงาน |

- ผู้แทนสำนักงานประมาณ เป็นคณะทำงาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน เป็นคณะทำงาน
อำนาจหน้าที่
- พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้
คะแนนของตัวชี้วัดของส่วนราชการและจังหวัด
- พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดระหว่างกระทรวงที่มีเป้าหมาย
ร่วมกัน (Joint KPIs) / ตัวชี้วัดร่วมระหว่างกระทรวงและจังหวัด (Function - Area KPIs) ค่าเป้าหมาย
เกณฑ์การให้คะแนนของส่วนราชการและจังหวัด
- พิจารณาเรียกให้ส่วนราชการ / จังหวัดเข้าชี้แจงข้อมูลตามความเหมาะสม
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับ
การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมอบหมาย

๔) รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในองค์ประกอบที่ ๑ องค์ประกอบที่ ๒ องค์ประกอบที่ ๔ และองค์ประกอบที่ ๕ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัด แนวทางการดำเนินงาน และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ มีจำนวน ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ตัวชี้วัดที่ ๑ “ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๖๗ สาขาอาชีพ)” พิจารณาจาก
รายละเอียดดังนี้ (๑) กลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัด คือ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตาม
มาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๖๗ สาขาอาชีพ) ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ - ๓๑
พฤษภาคม ๒๕๖๑ (๒) ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๖๗ สาขาอาชีพ) ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน
๒๕๖๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๓) การทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติใน
การทำงานของผู้ประกอบการอาชีพในสาขาต่าง ๆ (๔) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่
คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ตามประกาศของกระทรวงแรงงาน

(๕) ล้างแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

- เจื่อนไขการประเมินตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (๖๗ สาขาอาชีพ) ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติ ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ๕ % จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ๔๐๐ คน (๒) กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต้องมีการกระจายจำนวนลงใน ๖๗ สาขาอาชีพ มิฉะนั้นจะถือว่าไม่ผ่านเป้าหมายการประเมิน

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย (๑) การประเมินรอบที่ ๑ พิจารณาจากการดำเนินการได้ตามแผนปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๑๐๐ (๒) การประเมินรอบที่ ๒ พิจารณาจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ร้อยละ ๘๑.๒๕

- เจ้าภาพตัวชี้วัด ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

- ตัวชี้วัดที่ ๒ “อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD” พิจารณาจากผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย Institute for Management Development (IMD) ซึ่งจะประกาศในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย (๑) การประเมินรอบที่ ๑ ไม่มีการประเมินในรอบนี้ (๒) การประเมินรอบที่ ๒ พิจารณาจากอันดับดีขึ้นกว่าอันดับที่ ๕๗ โดยเทียบอยู่ในกลุ่มประเทศเดียวกันในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

- เจ้าภาพตัวชี้วัด ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน

- ตัวชี้วัดที่ ๓ “ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย” พิจารณาความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือใน ๑๒ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดทำเป็นแผนระยะยาว ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน / โครงการที่จะนำมาประเมินผลการดำเนินงานรายปีด้วย ทั้งนี้ แผนดังกล่าวควรระบุหัวข้อดังต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย ได้แก่

วัตถุประสงค์ ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงาน รายละเอียดของระดับทักษะฝีมือแรงงานและความเชี่ยวชาญที่ต้องการและขาดแคลน แผนงาน / โครงการที่ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการและขาดแคลนของแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งอุตสาหกรรมเป้าหมายกำหนดจากอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน และอุตสาหกรรมตามยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ ๔.๐ ประกอบด้วย (๑) การผลิตสิ่งทอ (๒) การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง (๓) อัญมณีและเครื่องประดับ (๔) อาหารและอาหารสัตว์ (๕) ยานยนต์และชิ้นส่วน (๖) ปิโตรเคมี (๗) ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว (๘) ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (๙) ปิโตรเลียม (๑๐) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (๑๑) อุตสาหกรรมการแพทย์ (๑๒) อุตสาหกรรมเกษตรเทคโนโลยีชีวภาพ

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย (๑) การประเมินรอบที่ ๑ พิจารณาจากแผนการพัฒนากำลังแรงงานในระยะยาว ที่มีการระบุทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการและขาดแคลนสำหรับ ๑๒ อุตสาหกรรม และแผนงาน / โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งต้องจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๓ อุตสาหกรรม (๒) การประเมินรอบที่ ๒ พิจารณาจากผลการดำเนินการตามเป้าหมายของแผนงาน / โครงการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้เฉลี่ยร้อยละ ๑๐๐

- เจ้าภาพตัวชี้วัด ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ตัวชี้วัดที่ ๔ “ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด” พิจารณาจากร้อยละของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนดภายใต้โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดเป้าหมายให้สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้อย่างน้อยร้อยละ ๑๐

- สูตรการคำนวณ มีรายละเอียดดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการในโครงการที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนสถานประกอบการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย}} \times 100$$

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย (๑) การประเมินรอบ
ที่ ๑ พิจารณาจากการขยายฐานจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามแผน และมีแผน
การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสีย (๒) การประเมินรอบที่ ๒ พิจารณาจากร้อยละ ๕๐.๐๐ ของ
จำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

- ตัวชี้วัดที่ ๕ “การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และ
การรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน” กำหนดเป็นตัวชี้วัดย่อย จำนวน ๒ ตัวชี้วัดดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ “ความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขานักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน”

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย (๑) การประเมินรอบ
ที่ ๑ พิจารณาจากการนำร่างประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขานักควบคุม
คุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ
(๒) การประเมินรอบที่ ๒ พิจารณาจากได้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขา
นักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน เพื่อเสนอประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

- ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ “ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมิน
และรับรอง (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร)” พิจารณาจากจำนวนแรงงานที่ผ่านการประเมินความรู้
ความสามารถ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เทียบกับเป้าหมาย
การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อ
เตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

- สูตรการคำนวณ มีรายละเอียดดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ} \\ \text{ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑}}{\text{เป้าหมายการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย}} \times ๑๐๐ \\ \text{ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑}$$

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย (๑) การประเมินรอบที่ ๑ พิจารณาจากผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ ๔๐ (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน ๑๗,๐๐๐ คน) (๒) การประเมินรอบที่ ๒ พิจารณาจากผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ ๑๐๐ (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน ๑๗,๐๐๐ คน)

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ตัวชี้วัดที่ ๑ “ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน” เป็นการวัดผลการดำเนินงานของส่วนราชการเปรียบเทียบกับแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยประเมินจากปริมาณ / จำนวนครั้ง ในการเผยแพร่ตามประเภทของสื่อตามช่องทางต่าง ๆ ตามแผนการดำเนินงานของส่วนราชการ

- เกณฑ์การประเมิน กำหนดการประเมินรอบที่ ๑ สามารถดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๑ ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ และการประเมินรอบที่ ๒ สามารถดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ระหว่างเดือนเมษายน - เดือนกันยายน ๒๕๖๑ ได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐

- แนวทางการดำเนินการ มี ๓ ขั้นตอนหลัก ดังนี้ (๑) ส่วนราชการจัดทำแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน โดยกำหนดประเด็นหรือเรื่องที่มีความสำคัญที่จะต้องสร้างความรับรู้และความเข้าใจให้แก่ประชาชน และส่วนราชการจะต้องนำไปกำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน และระบุประเภทสื่อเพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ (๒) ส่วนราชการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (๓) ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการเทียบกับแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนที่กำหนดไว้

- เจ้าภาพตัวชี้วัด สำนักงาน ก.พ.ร.

- ตัวชี้วัดที่ ๒ “ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์” เป็นการวัดผลการดำเนินงานของส่วนราชการ ในการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์ โดยประเมินจากความสามารถของส่วนราชการในการชี้แจงประเด็นข่าวภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการชี้แจงประเด็นข่าวที่ครบถ้วนและตรงประเด็น และช่องทางการเผยแพร่ให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ ในแต่ละรอบของการประเมิน

- ขั้นตอนการชี้แจงประเด็นข่าวที่ทันต่อสถานการณ์ ดังนี้
 (๑) ขั้นตอนที่ ๑ สำนักโฆษก และกรมประชาสัมพันธ์แจ้งประเด็นข่าว ระยะเวลาการชี้แจง และหน่วยงานที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องแก่ส่วนราชการ (๒) ขั้นตอนที่ ๒ ส่วนราชการรับทราบ ปฏิบัติตามประเด็นข่าวที่ต้องชี้แจง (๓) ขั้นตอนที่ ๓ ส่วนราชการชี้แจงประเด็นข่าว ประกอบด้วย ๑) ประเด็นข่าวที่ชี้แจง ๒) รายละเอียด / เนื้อหาการชี้แจง ๓) วัน เวลาที่ชี้แจง ๔) ช่องทางการเผยแพร่

- เกณฑ์การประเมิน กำหนดการประเมินรอบที่ ๑ สามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ และการประเมินรอบที่ ๒ สามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้ (๑) เกณฑ์การประเมินรอบที่ ๑ ประเมินจากความสามารถของส่วนราชการในการชี้แจงประเด็นข่าว โดยพิจารณาคุณภาพการชี้แจงประเด็นข่าว ได้แก่ ชี้แจงในเวลาที่กำหนด (ตรงเวลา) เนื้อหามีความครบถ้วน ตรงประเด็น และมีช่องทางการเผยแพร่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ตรงเวลา มีดังนี้ ตรงเวลา ภายใน ๑ วัน

ได้ ๑ คะแนน เกิน ๑ วัน หรือ ไม่ตอบ ได้ ๐ คะแนน

- เนื้อหาการชี้แจงตรงประเด็น มีดังนี้ ครบถ้วน
 ทุกประเด็น ได้ ๑ คะแนน ตรงบางประเด็น ได้ ๐.๕ คะแนน ไม่ตรงประเด็น ได้ ๐ คะแนน

- ช่องทางการเผยแพร่ มีดังนี้ ๓ ช่องทาง หรือมากกว่า ได้ ๑ คะแนน ๑ หรือ ๒ ช่องทาง ได้ ๐.๕ คะแนน ไม่มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้ ๐ คะแนน

สำหรับเกณฑ์การประเมินรอบที่ ๒ สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักโฆษกและกรมประชาสัมพันธ์ อยู่ในระหว่างการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชี้แจงประเด็นข่าว ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งให้ทราบโดยเร็วต่อไป

- เจ้าภาพตัวชี้วัด สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
 และกรมประชาสัมพันธ์

(๓) องค์ประกอบที่ ๔ มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ตัวชี้วัดที่ ๑ ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม

- เกณฑ์การประเมิน พิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรม
 โดยต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ ๕๐ คะแนนขึ้นไป การประเมินผลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและ

การพัฒนานวัตกรรมในเบื้องต้น จะพิจารณาข้อเสนอของส่วนราชการที่ต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรม จึงจะพิจารณาในส่วนคุณภาพของนวัตกรรมต่อไป

- การแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบของการแสดงให้เห็นถึงความเป็นนวัตกรรม ดังนี้ (๑) ข้อเสนอต้องมีลักษณะเป็นนวัตกรรม โดยนวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ ๆ ในการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (๒) ต้องเป็นเรื่องที่ส่วนราชการยังไม่เคยเสนอขอรับการประเมินมาก่อน หรือถ้าเป็นเรื่องเดิมต้องมีลักษณะที่มีผลการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างเห็นผลชัดเจน (๓) ต้องเป็นนวัตกรรมที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จในรอบการประเมินนั้น

- คุณภาพของนวัตกรรม (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ประกอบด้วย (๑) ความครบถ้วนของเนื้อหา (๒๐ คะแนน) ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล ความจำเป็น วัตถุประสงค์ การดำเนินการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม (๒) คุณภาพของนวัตกรรม (๘๐ คะแนน) ประกอบด้วย การแสดงถึงการพัฒนานวัตกรรมอย่างน้อยหนึ่งด้าน มีความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหา และความต้องการที่จะปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย แสดงให้เห็นความแตกต่างจากกิจกรรม / งานปกติอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ที่แสดงถึงประโยชน์ได้อย่างชัดเจน และมีหลักฐานการดำเนินงานจริง ข้อมูลอ้างอิงที่ชัดเจน

- ตัวชี้วัดที่ ๒ “การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

- การดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ จำนวน ๑๒ เรื่อง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- การลดพลังงาน กำหนดค่าเป้าหมายการใช้พลังงานลดลงร้อยละ ๑๐ (ทุกเดือน) เทียบกับค่ามาตรฐาน โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าและการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๑ โดยดำเนินการผ่าน www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป

- การลดกระดาษ กำหนดค่าเป้าหมายจำนวนเงินงบประมาณที่ใช้จัดซื้อกระดาษลดลง รอบ ๑๒ เดือน ลดลงได้ร้อยละ ๑๐ โดยในรอบ ๖ เดือน มีค่าเป้าหมายที่ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นการนับสะสมเทียบกับจำนวนเงินงบประมาณที่ตั้งไว้ สำหรับการซื้อกระดาษของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานรายเดือนเฉพาะเดือนที่มีการจัดซื้อกระดาษ

- การประหยัดงบประมาณ กำหนดค่าเป้าหมายงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ ในรอบ ๑๒ เดือน ลดลงได้ร้อยละ ๕ โดยในรอบ ๖ เดือน มีค่าเป้าหมายที่ร้อยละ ๒ ซึ่งเป็นการนับสะสม โดยงบประมาณที่ส่วนราชการสามารถนำมาประหยัดได้นั้น จะต้องเป็นงบประมาณประเภทงบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่นที่เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค รวมทั้งส่วนอื่น ๆ ที่ส่วนราชการเห็นว่าจะสามารถนำมาประหยัดงบประมาณได้ โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานรายเดือนเฉพาะเดือนที่มีการประหยัดงบประมาณได้

- การใช้ระบบสารสนเทศ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทุจริต การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ให้ส่วนราชการเริ่มดำเนินการในรอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) และกำหนดค่าเป้าหมาย / ผลผลิต โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน และให้เริ่มรายงานผลการดำเนินงานตั้งแต่เดือนที่เริ่มต้นกิจกรรมต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือนจนกระทั่งกิจกรรมได้ผลผลิตครบถ้วนตามแผน

- กิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจาก ๖ กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น ส่วนราชการสามารถคัดเลือกจากประเภทเรื่องที่ดำเนินการใน ๕ กลุ่ม ได้แก่ (๑) การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (๒) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต (๔) การเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ (๕) การประหยัดทรัพยากร โดยเริ่มดำเนินการเมื่อใดก็ได้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้รายงานผลการดำเนินงานทุกเดือนนับแต่วันเริ่มต้นกิจกรรมจนกระทั่งกิจกรรมได้ผลผลิตครบถ้วนตามแผน

- เกณฑ์การประเมิน การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากจำนวนผลผลิตที่ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ตามแผนเทียบกับจำนวนผลผลิตตามแผนทั้งหมด (ในรอบการประเมิน) ได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผลผลิตที่สามารถดำเนินการได้ตามแผน}}{\text{จำนวนผลผลิตตามแผนทั้งหมด}} \times 100 = \text{ร้อยละ } X$$

(๔) องค์ประกอบที่ ๕ มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ตัวชี้วัดที่ ๑ “การจัดทำและดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ”

- การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นการจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- เป็นการจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามภารกิจ / บทบาทของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละรอบการประเมินเทียบกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการจากระบบ Government Fiscal Management Information System (GFMIS)

- ส่วนราชการเป็นผู้เสนอโครงการ จำนวน ๑๐ โครงการ โดยมีหลักการคัดเลือกดังนี้ (๑) วงเงินงบประมาณสูงสุด (๒) โครงการมีความหลากหลาย โดยควรเลือกในแต่ละยุทธศาสตร์อย่างน้อย ๑ โครงการ (๓) โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ / นโยบายรัฐบาลสำคัญ / นโยบายเร่งด่วน การปฏิรูปประเทศ เช่น การแก้ไขปัญหาการคมนาคม การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ และ (๔) งบประมาณแผ่นดินยกเว้นงบบุคลากร ซึ่งแต่ละโครงการจะต้องมีรหัสงบประมาณที่เป็นเลขรหัส ๑๖ หลัก เพื่อใช้ในการติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณของแต่ละโครงการกับกรมบัญชีกลาง

- การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ดังนี้ (๑) ในรอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ให้ส่วนราชการกำหนดแผน และตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานของแต่ละโครงการ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่คาดว่าจะเบิกจ่ายได้ในรอบการประเมินที่ ๑ (๒) ในรอบการประเมินที่ ๒ (ตั้งแต่ ๑ เมษายน - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑) ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลผลิตที่จะส่งมอบในแต่ละโครงการ

และกำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณในรอบการประเมินที่ ๒

- เกณฑ์การประเมิน ดังนี้ (๑) สูงกว่าเป้าหมาย หมายถึง ผลการดำเนินงาน / ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ ๙๐ - ๑๐๐ %) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ ๙๐ - ๑๐๐ %) (๒) เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง นอกเหนือจากกรณีที่ผลการดำเนินงาน / ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ ๙๐ - ๑๐๐ %) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ ๙๐ - ๑๐๐ %) และนอกเหนือจากกรณีที่ผลการดำเนินงาน / ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า ๙๐ %) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า ๙๐ %) ให้ถือว่าเป็นไปตามเป้าหมาย (๓) ต่ำกว่าเป้าหมาย หมายถึง ผลการดำเนินงาน / ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า ๙๐ %) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า ๙๐ %) (๔) ส่วนราชการที่ผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมายหรือเป็นไปตามเป้าหมายของตัวชี้วัดนี้ นับว่าผ่านการประเมินในระดับตัวชี้วัด

- ตัวชี้วัดที่ ๒ “การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร”

การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (Organizational Transformation Plan) เป็นการดำเนินการตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์กร [ด้านโครงสร้าง / ด้านกระบวนการทำงาน / ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง / ด้านบุคลากร (การแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน)] ทั้งนี้ ให้ทุกส่วนราชการจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรับผิดชอบหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปภายในองค์กรที่สอดคล้องตามแนวทางการปฏิรูปในภาพรวม โดยให้พิจารณามอบหมายรองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานดังกล่าว

- หลักการในการกำหนดตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระบบราชการ ๔.๐ เป็นระบบราชการที่มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) โดยการทำงานของภาครัฐต้องมุ่งสู่การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) การทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) และการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) (๒) การปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน (Administrative Reform) เป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่ง

คือ การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation) เพื่อให้ภาครัฐมีความคล่องตัวมากขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นออกไป (outsourcing) โดยให้ส่วนราชการมี การจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร ทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานใน ๔ ด้านที่สำคัญ คือ ๑) Structure การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ ๒) Process Redesign การปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ง่าย สะดวก ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และตอบโจทย์ประชาชนผู้ให้บริการบน Digital Platform ๓) Law การปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๔) People การพัฒนา บุคลากร การจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจ และการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่โดย ใช้ Digital Platform (๓) การจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร (Organizational Transformation Plan) ตามตัวชี้วัดนี้ ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ บทวิเคราะห์ภาพรวมของกระทรวง เป็นการวิเคราะห์ ความสำคัญการเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงกับนโยบายที่สำคัญของประเทศ การวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกระทรวง การวิเคราะห์ ขีดความสามารถ (organization capacity) ของกระทรวงในการเตรียมพร้อมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจของกระทรวงในอนาคต โดยกำหนด Value Proposition , Portfolio Analysis , Business Model และการปรับบทบาทไปสู่ Government ๔.๐ ส่วนที่ ๒ บท วิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรม เป็นการวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรมในปัจจุบัน ทั้งส่วนภารกิจหลัก (Core function) และภารกิจรอง (Non - core function) เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจของกรม โดยมีเป้าหมายหลักให้หน่วยงานรัฐมีความคล่องตัว ทั้งในส่วนโครงสร้างหน่วยงานที่มี ความกระชับคล่องตัวต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานที่ใช้ digital platform เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนผู้ให้บริการในอนาคต การปรับเปลี่ยนกฎหมายให้เอื้อต่อสภาพการทำธุรกิจ ใน ปัจจุบันและโลกดิจิทัลในอนาคต รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้รองรับต่อการดำเนินงานในบทบาทภารกิจและ รูปแบบการทำงานใหม่ของหน่วยงาน และส่วนที่ ๓ ภาคผนวก เป็นข้อมูลพื้นฐาน ที่สำคัญของกรมใน ปัจจุบัน อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ หน้าที่และอำนาจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กฎหมายในความรับผิดชอบ โครงสร้างและอัตรากำลัง เป็นต้น

-

แนวทางการดำเนินการ แยกตามกลุ่มของส่วนราชการ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ ทุกส่วนราชการ (ยกเว้นส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วน ราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง) กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการในสังกัดสำนัก

นายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

- เกณฑ์การประเมิน แยกตามกลุ่มของส่วนราชการ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ ทุกส่วนราชการ (ยกเว้นส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง) ประกอบด้วย รอบการประเมินที่ ๑ (๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) แผนปฏิรูปองค์การระดับกระทรวง พิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูลที่กำหนดให้จัดทำตามแผนปฏิรูปองค์การในส่วนที่ ๑ ๑๐๐ % และแผนปฏิรูปองค์การระดับกรม พิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูลที่กำหนดให้จัดทำตามแผนปฏิรูปองค์การในส่วนที่ ๒ - ส่วนที่ ๓ ๑๐๐ % และรอบการประเมินที่ ๒ (๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) พิจารณาจากความครบถ้วนของแผนปฏิรูปองค์การที่ปรับตามข้อสังเกตคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๐๐ % (กรณีที่ไม่มี การแก้ไขในรอบการประเมินที่ ๒ จะถือว่าผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดนี้) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของส่วนราชการกรม กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ประกอบด้วย รอบการประเมินที่ ๑ (๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) พิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูลที่กำหนดให้จัดทำตามแผนปฏิรูปองค์การในส่วนที่ ๑ - ส่วนที่ ๓ ๑๐๐ % รอบการประเมินที่ ๒ (๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) พิจารณาจากความครบถ้วนของแผนปฏิรูปองค์การที่ปรับตามข้อสังเกตคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๐๐ % (กรณีที่ไม่มี การแก้ไขในรอบการประเมินที่ ๒ จะถือว่าผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดนี้) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของส่วนราชการกรม

- เงื่อนไขการประเมิน มีดังนี้

- ให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ในรูปแบบไฟล์ Power Point และรูปแบบไฟล์ PDF ในระบบ e-SAR ดังนี้ (๑) การประเมินรอบ ๑ ภายในวันที่ ๒ - ๑๒ เมษายน ๒๕๖๑ (๒) การประเมินรอบ ๒ ภายในวันที่ ๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

- ให้ทุกส่วนราชการจัดส่งเอกสารไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้ (๑) การประเมินรอบ ๑ ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๑ โดยส่วนราชการกลุ่มที่ ๑ จัดส่งแผนปฏิรูปองค์การระดับกระทรวง และแผนปฏิรูปองค์การระดับกรม จำนวนอย่างละ ๓ ชุด เพื่อให้นำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ แผนปฏิรูปองค์การระดับกระทรวงให้สำนักงานปลัดกระทรวง

เป็นผู้จัดส่งรายงาน และส่วนราชการกลุ่มที่ ๒ จัดส่งแผนปฏิรูปองค์การระดับกรม จำนวน ๓ ชุด เพื่อให้นำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (๒) การประเมินรอบ ๒ ภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยจัดส่งแผนปฏิรูปองค์การระดับกระทรวงและแผนปฏิรูปองค์การระดับกรมฉบับสมบูรณ์ (ปรับตามข้อสังเกตคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑ ชุด สำหรับส่วนราชการกลุ่มที่ ๑ แผนปฏิรูปองค์การระดับกระทรวงให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดส่งรายงาน (ในกรณีที่ส่วนราชการไม่มีการแก้ไขในรอบการประเมินที่ ๑ ไม่ต้องจัดส่งแผนปฏิรูปองค์การ ให้จัดส่งเฉพาะแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของส่วนราชการระดับกรมเท่านั้น)

- สำนักงาน ก.พ.ร. จะจัดส่งผลการพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ส่วนราชการทราบภายในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๕) การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน หลักเกณฑ์การประเมิน รอบการประเมิน และขั้นตอนการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ผู้ประเมิน

ผู้ประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้แก่

- นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
- รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ
- เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ประเมินเบื้องต้น)

(๒) ผู้รับการประเมิน

ส่วนราชการในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ระดับกรม และกระทรวงที่รับการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๕๑ ส่วนราชการ

ทั้งนี้ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ให้นำแนวทางการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไปประยุกต์ใช้ และส่งผลการประเมินให้สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อรายงานต่อนายกรัฐมนตรี พร้อมกับส่วนราชการอื่น ๆ โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. ให้การสนับสนุนทางวิชาการ

(๓) หลักเกณฑ์การประเมิน

สำนักงาน ก.พ.ร. ยังคงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเดิมเหมือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินส่วนราชการ ประกอบด้วย การประเมินใน ๒ ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การประเมินระดับตัวชี้วัด พิจารณาจากผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละรอบการประเมิน โดยมีเกณฑ์การประเมิน ๒ กรณี ดังนี้
 - ผ่าน คือ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
 - ไม่ผ่าน คือ ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
- การประเมินองค์ประกอบ พิจารณาจากผลการดำเนินงานในระดับตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การประเมิน ๓ กรณี ดังนี้
 - สูงกว่าเป้าหมาย คือ ผ่านทุกตัวชี้วัด หรือ ผ่าน ๓ ตัวชี้วัดจาก ๔ ตัวชี้วัด
 - เป็นไปตามเป้าหมาย คือ ผ่าน ๑ ตัวชี้วัดจาก ๒ ตัวชี้วัด หรือ ผ่าน ๒ ตัวชี้วัดจาก ๓ ตัวชี้วัด หรือ ผ่าน ๒ ตัวชี้วัดจาก ๔ ตัวชี้วัด
 - ต่ำกว่าเป้าหมาย คือ ผ่าน ๑ ตัวชี้วัดจาก ๓ ตัวชี้วัด หรือ ไม่ผ่านทุกตัวชี้วัด หรือ อื่น ๆ ที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์เป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย
- สรุปผลการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมทั้ง ๕ องค์ประกอบของส่วนราชการ แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- ระดับคุณภาพ เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน
 - ระดับมาตรฐาน เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายไม่ครบทุกองค์ประกอบที่ประเมิน แต่ไม่มีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้รับการประเมินในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย
 - ระดับต้องปรับปรุง เป็นส่วนราชการที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (แม้ว่าจะได้รับการประเมินในองค์ประกอบอื่นในระดับเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย)
 - รอบการประเมิน หมายถึง ระยะเวลาที่จะต้องทำการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้
 - ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของทุกปี
 - ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี
 - ขั้นตอนการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนหลัก ดังนี้
 - ขั้นตอนที่ ๑ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ และแจ้งกรอบตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในรอบการประเมินทั้ง ๒ รอบ ให้แก่ส่วนราชการผู้รับการประเมิน
 - ขั้นตอนที่ ๒ ส่วนราชการรายงานผลการประเมินฯ โดยกำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลการประเมินผ่านระบบ e - SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยแบ่งเป็น ๒ รอบการรายงาน ได้แก่
 - รอบแรก ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนเมษายน ๒๕๖๑
 - รอบสอง ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนตุลาคม ๒๕๖๑
 - ขั้นตอนที่ ๓ เลขาธิการ ก.พ.ร. รายงานผลการประเมินฯ
- เบื้องต้นเสนอต่อรองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ

ส่วนราชการเสนอนายกรัฐมนตรี

๑) หลักการและที่มาของการประเมินผู้บริหารองค์การ

—

—

—

—

—

1

กำนันผู้ใหญ่บ้าน

(๓) ผู้ประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่

- นายกรัฐมนตรี / รองนายกรัฐมนตรี / หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
- รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ
- ปลัดกระทรวง
- (๔) รอบการประเมิน ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ดังนี้
 - รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของทุกปี
 - รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี

๒) ผู้ประเมินในแต่ละระดับ มีดังนี้

- (๑) นายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่า ปลัดกระทรวง / หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- (๒) รองนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่า ปลัดกระทรวง ได้แก่ สำนักงานข้าราชการพลเรือน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ป.ป.ง. สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- (๓) รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- (๔) รัฐมนตรีประจำกระทรวง ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง ได้แก่ ปลัดกระทรวง ๑๗ กระทรวง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(๕) ปลัดกระทรวง ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้าส่วนราชการระดับอธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าอธิบดี

(๖) ปลัดกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ประเมินผู้ว่าราชการจังหวัด

(๗) ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่ประเมินนายอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเมืองพัทยา นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร / เทศบาลเมือง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๘) นายอำเภอ ทำหน้าที่ประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

๓) กรอบการประเมินผู้บริหารองค์กร โดยกำหนดประเด็นการประเมินผู้บริหารองค์กร เพิ่มเติมจากการประเมินปกติประจำปี จำนวน ๑๐ ประเด็น ดังนี้

(๑) การลดพลังงาน พิจารณาจากรายละเอียดดังนี้

- พลังงาน ๒ ชนิด คือ พลังงานด้านไฟฟ้า และพลังงานด้านน้ำมันเชื้อเพลิง
- มีการใช้พลังงานไฟฟ้า / การใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ลดลงในแต่ละด้านร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงานของแต่ละหน่วยงาน
- ใช้ผลการประเมินจากระบบ e-report.energy.go.th สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน / ๑๒ เดือน) คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๕ คะแนน สำหรับการลดพลังงานในแต่ละประเภท (ไฟฟ้า / น้ำมันเชื้อเพลิง)

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (ไฟฟ้า) (รอบ ๖ เดือน / ๑๒ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (น้ำมันเชื้อเพลิง) (รอบ ๖ เดือน / ๑๒ เดือน)
๐.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงน้อยกว่า ร้อยละ ๒.๐๐	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงน้อยกว่า ร้อยละ ๒.๐๐

ตารางที่ ๑ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการลดพลังงาน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (ไฟฟ้า) (รอบ ๖ เดือน / ๑๒ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (น้ำมันเชื้อเพลิง) (รอบ ๖ เดือน / ๑๒ เดือน)
๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙
๑.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙
๒	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๙๙
๒.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๕.๐๐ - ๕.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๕.๐๐ - ๕.๙๙
๓	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๖.๐๐ - ๖.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๖.๐๐ - ๖.๙๙
๓.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๗.๐๐ - ๗.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๗.๐๐ - ๗.๙๙
๔	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๘.๐๐ - ๘.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๘.๐๐ - ๘.๙๙
๔.๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๙.๐๐ - ๙.๙๙	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๙.๐๐ - ๙.๙๙
๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป	ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๑ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการลดพลังงาน (ต่อ)

(๒) การลดกระดาษ พิจารณาจากการที่ส่วนราชการได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำงาน เช่น การถ่ายเอกสารสองหน้า การนำกระดาษกลับมาใช้ซ้ำ (reuse) การนำส่งเอกสารวาระการประชุมผ่านระบบ e-mail ถ่ายเอกสารเฉพาะสาระสำคัญ ๆ เป็นต้น การปรับเปลี่ยน

รูปแบบ วิธีการทำงานดังกล่าว ส่งผลให้จำนวนเงินงบประมาณที่ใช้จัดซื้อกระดาษลดลง เมื่อเทียบกับจำนวนเงินที่ตั้งไว้สำหรับการซื้อกระดาษของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยกำหนดเป้าหมายรอบ ๖ เดือน ร้อยละ ๕ และรอบ ๑๒ เดือน ร้อยละ ๑๐ (นับสะสม)

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษ น้อยกว่าร้อยละ ๑.๐๐	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษ น้อยกว่าร้อยละ ๒.๐๐
๒	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๔๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙
๓	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๑.๕๐ - ๑.๙๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙
๔	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๔๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๙๙
๕	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๒.๕๐ - ๒.๙๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๕.๐๐ - ๕.๙๙
๖	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๔๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๖.๐๐ - ๖.๙๙
๗	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๓.๕๐ - ๓.๙๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๗.๐๐ - ๗.๙๙
๘	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๕๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๘.๐๐ - ๘.๙๙
๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๔.๕๐ - ๔.๙๙	สามารถดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ร้อยละ ๙.๐๐ - ๙.๙๙

ตารางที่ ๒ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการลดกระดาษ

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑๐	สามารถลดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ตั้งแต่ร้อยละ ๕.๐๐ ขึ้นไป	สามารถลดงบประมาณในการจัดซื้อกระดาษได้ ตั้งแต่ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๒ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการลดกระดาษ (ต่อ)

(๓) การประหยัดงบประมาณ พิจารณาจากงบประมาณที่ส่วนราชการสามารถนำมาประหยัดได้นั้นจะต้องเป็นงบประมาณประเภทงบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น ที่เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทน วัสดุและวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค รวมทั้งส่วนอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าจะสามารถนำมาประหยัดงบประมาณได้ โดยกำหนดเป้าหมายการประหยัดงบประมาณ รอบ ๖ เดือน ร้อยละ ๒ และรอบ ๑๒ เดือน ร้อยละ ๕ (นับสะสม)

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑	สามารถประหยัดงบประมาณได้น้อยกว่า ร้อยละ ๐.๒๕	สามารถประหยัดงบประมาณได้น้อยกว่า ร้อยละ ๑.๐๐
๒	สามารถประหยัดงบประมาณได้ ร้อยละ ๐.๒๕ - ๐.๔๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๔๙
๓	สามารถประหยัดงบประมาณได้ ร้อยละ ๐.๕๐ - ๐.๗๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๕๐ - ๑.๙๙
๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ ร้อยละ ๐.๗๕ - ๐.๙๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๔๙

ตารางที่ ๓ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประหยัดงบประมาณ

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๕	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๐๐ – ๑.๒๔	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๒.๕๐ – ๒.๙๙
๖	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๒๕ – ๑.๔๙	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๓.๐๐ – ๓.๔๙
๗	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๕๐ – ๑.๗๔	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๓.๕๐ – ๓.๙๙
๘	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๗๕ – ๑.๙๙	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๔.๐๐ – ๔.๔๙
๙	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๑.๗๕ – ๑.๙๙	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้ ร้อยละ ๔.๕๐ – ๔.๙๙
๑๐	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้มากกว่า ร้อยละ ๒.๐๐ ขึ้นไป	สามารถประหยัสดังงบประมาณได้มากกว่า ร้อยละ ๕.๐๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๓ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการประหยัสดังงบประมาณ (ต่อ)

(๔) การกำกับดูแลการทุจริต การประเมินสะท้อนจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ปปช. และ ปปท. โดยเป็นการประเมินอย่างครอบคลุมมิติการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารใน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ให้มีการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ซึ่งรอบการประเมินที่ ๑ พิจารณาจากผลการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ (Survey Online) จากผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน และรอบการประเมินที่ ๒ ใช้ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ปปท.

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑	ได้คะแนน ๑ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA น้อยกว่าร้อยละ ๕๐.๐๐
๒	ได้คะแนน ๒ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙
๓	ได้คะแนน ๓ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๕๕.๐๐ - ๕๙.๙๙
๔	ได้คะแนน ๔ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๔.๙๙
๕	ได้คะแนน ๕ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๖๙.๙๙
๖	ได้คะแนน ๖ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙
๗	ได้คะแนน ๗ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙
๘	ได้คะแนน ๘ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙
๙	ได้คะแนน ๙ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙
๑๐	ได้คะแนน ๑๐ คะแนน	มีผลการประเมิน ITA มากกว่าร้อยละ ๙๐.๐๐

ตารางที่ ๔ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการกำกับดูแลการทุจริต

- รอบการประเมินที่ ๑ ใช้แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- เรื่อง การกำกับดูแลการทุจริต ดังนี้
- เป็นการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ
- การทุจริตในภาครัฐ
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบอย่างน้อย
- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

- ทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- การคิดคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย
 - ประเมินเฉพาะรอบที่ ๑

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๑. ผู้บริหารของหน่วยงานของท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต		
๒. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำหนดนโยบาย โครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กรธุรกิจ เอกชน		
๓. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตจนเป็นแบบอย่างให้แก่เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ถือปฏิบัติตาม		
๔. หน่วยงานของท่านมีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน		
๕. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบและลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง		
๖. หน่วยงานของท่านปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือเส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่		
๗. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด		
๘. หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม		
๙. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และทำให้เกิดความสะดวกในการติดต่อหรือขอรับบริการ		
๑๐. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด		

ตารางที่ ๕ แสดงแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่อง การกำกับดูแลการทุจริต

(๕) วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ รอบ กำหนดให้ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self - assessment)

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
การกำหนดวิสัยทัศน์		
๑. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนในองค์การได้รับรู้ และเข้าใจทั่วทั้งองค์การ		
๒. มีการทบทวนวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง		
๓. มีการนำวิสัยทัศน์ขององค์การไปสู่การปฏิบัติได้จริง		
๔. มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์การสู่สาธารณะ เพื่อสร้างความรับรู้และความเข้าใจ และใช้เป็นกลไกในการกำกับและติดตามการบริหารงานขององค์การ		
ภาวะผู้นำ		
๕. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทั้งหน่วยงานในภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน		
๖. กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันสถานการณ์		
๗. มีวิสัยทัศน์การบริหารงาน และได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับการบริหารงาน ในองค์การที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างชัดเจน		
๘. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน		

ตารางที่ ๖ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง วิสัยทัศน์

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๙. มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา ปรับรูปแบบ / วิธีการทำงานใหม่ ด้วยการเน้นเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมรูปแบบใหม่ ๆ เช่น เรื่อง นโยบาย การบริหารจัดการ หรือการให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทย (Thailand ๔.๐) และระบบราชการ ๔.๐		
๑๐. มีผลการดำเนินการ หรือมีนวัตกรรมขององค์การที่ตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนาประเทศไทย (Thailand ๔.๐) และระบบราชการ ๔.๐ หรือมีผลการดำเนินการหรือนวัตกรรมขององค์การได้รับรางวัลจากทั้งหน่วยงานภายในประเทศและนอกประเทศ		

ตารางที่ ๖ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง วิสัยทัศน์ (ต่อ)

(๖) การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างน้อย ๑๒ กิจกรรม เช่น การลดการใช้พลังงาน การลดปริมาณเอกสาร การลดภาระงบประมาณ การลดขั้นตอนการทำงาน และปริมาณงานที่ซ้ำซ้อน การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาการทุจริต การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน การออกแบบระบบงาน การออกแบบกระบวนการทำงาน การจัดทำคู่มือการทำงานในหน่วยงาน (Work manual) การมอบอำนาจภายในหน่วยงาน การประสานงานภายในองค์การ การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อลดข้อผิดพลาดและจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน และกำหนดให้เป็นการวัดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐.๐๐	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐.๐๐
๒	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙
๓	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๕๕.๐๐ - ๕๙.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๕๕.๐๐ - ๕๙.๙๙
๔	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๔.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๔.๙๙
๕	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๖๙.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๖๙.๙๙
๖	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙
๗	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙
๘	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙
๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙
๑๐	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป	ดำเนินกิจกรรมได้ผลผลิตตามแผน ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๗ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนการบริหารงานในองค์กรที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง

(๗) ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ รอบ กำหนดให้ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self - assessment)

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๑. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล โดยมีการกำหนดแนวทาง / แนวปฏิบัติในการพัฒนางานด้านดิจิทัล		
๒. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนางานด้านดิจิทัล / เทคโนโลยีสารสนเทศ		
๓. มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้านดิจิทัล / เทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรในหน่วยงาน		
๔. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ และจัดทำแผนเตรียมความพร้อม กรณีฉุกเฉินให้ระบบสามารถใช้งานได้ตามปกติ		
๕. มีการจัดทำระบบสำรองของสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน		
๖. มีการบริหารจัดการภายใน (Back Office) ที่ดำเนินการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานการเงินและบัญชี งานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร งานอาคารและสถานที่		
๗. มีฐานข้อมูลกลางสำหรับให้เจ้าหน้าที่ใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และสามารถให้ผู้บริหารใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้		
๘. มีการพัฒนาฐานข้อมูลกลางของหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยมีการจัดการข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน		
๙. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ (Open Data) ที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลหรือความมั่นคงของชาติให้กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐		

ตารางที่ ๘ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๑๐. มีการนำดิจิทัล / เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน / การอำนวยความสะดวกประชาชน / การบริการภาครัฐ เช่น การให้บริการออนไลน์ ระบบสืบค้นผ่านทางเว็บไซต์ การประชาสัมพันธ์บริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media)		

ตารางที่ ๘ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถที่มีอยู่ และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน (ต่อ)

(๘) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรการ มีรายละเอียดดังนี้

- การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรการ คือ การประเมินการปฏิบัติงาน / บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ
 - คุณธรรม (Integrity) คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม
 - จริยธรรม (Ethics) คือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
 - การประเมินผลในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ รอบ
- กำหนดให้ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self - assessment)

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
ข้อสัจสุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่		
๑. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม และมีจิตสำนึกที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีมโนสุจริต (ความสุจริตในใจ)		
๒. ท่านมีสำนึกรับผิดชอบต่อความเป็นข้าราชการ หน้าที่ราชการ และการให้บริการ (Service Mind)		
ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		
๓. ท่านกล้าตัดสินใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง และกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง		
ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง		
๔. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง		
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		
๕. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน		
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข		
๖. ท่านยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติราชการให้เกิดความผาสุกแก่ประชาชน		
ไม่เลือกปฏิบัติ		
๗. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และอำนวยความสะดวกต่อทุกคนด้วยความรวดเร็ว ความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและระบบอุปถัมภ์		

ตารางที่ ๔ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๘. ท่านไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการปฏิบัติหน้าที่ โดย รับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงาน หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ (ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕)		
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ		
๙. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ		
๑๐. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต และในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นต้นแบบของ สังคม		

ตารางที่ ๙ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร (ต่อ)

(๙) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา มี

รายละเอียดดังนี้

- เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจ
ใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น
ผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของ
กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้
ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๑. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		
๒. เมื่อประสบปัญหาการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้		
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา		
๔. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย		
๕. ท่านมีความเครียดจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา		
๖. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ		
๗. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน		
๘. ท่านรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้นในการเรียนรู้ พัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ		
๙. ภาระงานที่ท่านได้รับมีผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตส่วนตัว		
๑๐. ท่านทำงานในองค์การอย่างมี “ความสุข”		

ตารางที่ ๑๐ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(๑๐) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Integration) หมายถึง การที่ส่วนราชการสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ของแผนงาน โครงการ กระบวนการ ข้อมูลสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงหลักประหยัด คุ่มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการนั้นจะต้องเป็นการบูรณาการ ร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ พร้อมกำหนดแผนงานบูรณาการร่วมกัน รวมถึง กำหนดเป้าหมาย ผลผลิตสำคัญที่จะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งการประเมินผล ในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ รอบ กำหนดให้ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมินตนเอง (Self - assessment)

ประเด็นการประเมิน	มี / ใช่	ไม่มี / ไม่ใช่
๑. มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (๕ คะแนน)		
๒. มีกิจกรรมความร่วมมือและบังเกิดผล (๕ คะแนน)		

ตารางที่ ๑๑ แสดงแบบประเมินตนเองเรื่อง การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Integration)

๔) ขั้นตอนและวิธีการประเมินผู้บริหารองค์การ

(๑) ผู้รับการประเมิน (ปลัดกระทรวง / เทียบเท่า อธิบดี / เทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด) จะดำเนินการประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นการประเมินเรื่อง (๕) วิสัยทัศน์ (๗) การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ (๘) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และ (๑๐) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยกำหนดให้ผู้รับการประเมินดำเนินการประเมินตนเอง ผ่านระบบการประเมินผลผู้บริหารองค์การ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/cea> สำหรับการประเมินประเด็นที่ (๔) การกำกับดูแลการทุจริต (เฉพาะรอบการประเมินที่ ๑) และ (๙) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้รับการประเมิน และประเด็นในการประเมินเรื่อง (๑) การลดพลังงาน (๒) การลดกระดาษ (๓) การประหยัดงบประมาณ และ (๖) การบริหารงานในองค์กรที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง ใช้ผลการประเมินของหน่วยงานตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

(๒) ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา (นายกรัฐมนตรี / รองนายกรัฐมนตรี / หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และปลัดกระทรวง) เป็นผู้ประเมินผู้บริหารองค์การผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ดุลยพินิจของท่าน ในข้อที่ (๔) การกำกับดูแลการทุจริต (เฉพาะรอบการประเมินที่ ๑) (๕) วิสัยทัศน์ (๗) การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ (๘) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร (๙) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ (๑๐) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยมีผลการประเมินตนเองของผู้รับการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเบื้องต้น ทั้งนี้ โดยใช้รหัสตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/cea> สำหรับข้อคำถาม ข้อที่ (๑) การลดพลังงาน (๒) การลดกระดาษ (๓) การประหยัดงบประมาณ และ

(๖) การบริหารงานงานในองค์กรที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ประเมินไม่สามารถแก้ไขคะแนนการประเมินได้ เนื่องจากเป็นผลคะแนนจากการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

(๓) ระดับการประเมินผลตามระบบประเมินผู้บริหารองค์การ ๕ ระดับ

ดังนี้

- ระดับดีเด่น มีคะแนนระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน
- ระดับดีมาก มีคะแนนระหว่าง ๘๐ - ๘๙ คะแนน
- ระดับดี มีคะแนนระหว่าง ๗๐ - ๗๙ คะแนน
- ระดับพอใช้ มีคะแนนระหว่าง ๖๐ - ๖๙ คะแนน
- ระดับปรับปรุง มีคะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

(๔) ขั้นตอนการใช้งานระบบประเมินผู้บริหารองค์การ แบ่งเป็น ๓ ระบบ

หลัก ดังนี้

- ระบบแบบประเมินออนไลน์ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาประเมิน

ผู้บริหารองค์การ

- ระบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหารองค์การ สำหรับผู้บริหาร

องค์การเข้ามาประเมินตนเอง

- ระบบประเมินผู้บริหารองค์การ สำหรับผู้บังคับบัญชาเข้ามาประเมิน

ผู้บริหารองค์การ

๕) ปฏิทินการดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การ

(๑) การประเมินรอบที่ ๑

- สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งรายละเอียดแนวทางการประเมินให้ส่วนราชการทราบ พร้อมทั้ง Username / password

- วันที่ ๑๙ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้สำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (Survey online) ในประเด็นการกำกับดูแลการทุจริต และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- วันที่ ๓๐ เมษายน - ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ทดลองและเปิดระบบให้ผู้บริหารประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นวิสัยทัศน์ การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

- วันที่ ๒๑ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์กร

- วันที่ ๔ - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสรุปและเสนอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์กรต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) การประเมินรอบที่ ๒

- วันที่ ๑๐ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้สำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (Survey online) ในประเด็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- วันที่ ๑๗ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บริหารประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นวิสัยทัศน์ การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

- วันที่ ๒๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์กร

- วันที่ ๑๒ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ นายกรัฐมนตรีรับทราบรายงานสรุปผลการประเมินผู้บริหารองค์กรของส่วนราชการและจังหวัดผ่านระบบประเมินผู้บริหารออนไลน์

๒.๒ ระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙ ตอนที่ ๕๙ ก วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ ซึ่งมีมาตราที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ดังนี้

มาตรา ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

มาตรา ๗๑/๑ ให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ร.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีหนึ่งคนที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นรองประธาน ผู้ซึ่งคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายหนึ่งคน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสิบคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในทางนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารธุรกิจ การเงินการคลัง จิตวิทยาองค์การ และสังคมวิทยา อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

มาตรา ๗๑/๑๐ ก.พ.ร. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๗) ติดตาม ประเมินผล และแนะนำเพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และรายงานต่อคณะรัฐมนตรีพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

๒.๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๖ ซึ่งมีมาตราที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ดังนี้

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๙ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๓) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๔๕ นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา ๙ (๓) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ส่วนราชการใดดำเนินการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการ หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๔๙ เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์ โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ หรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

๒.๒.๓ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๘

สำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘ มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา

เล่ม ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๒๑ ง วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘ กำหนดว่า โดยที่เป็นการสมควรบูรณาการและเสริมสร้างความเข้มแข็งของการกำกับดูแลและควบคุมตนเองที่ดีของส่วนราชการ อันจะนำไปสู่การบรรลุผลตามเจตนารมณ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจแก่สาธารณชนต่อการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และผลงานของส่วนราชการว่า ได้มีการตรวจสอบและกำกับดูแลอย่างรอบคอบถึงประสิทธิผล ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ คุณภาพของการบริหารงาน ตลอดจนการยกระดับขีดสมรรถนะการเรียนรู้และศักยภาพของการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงมีความยุติธรรม โปร่งใส และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน ซึ่งมีข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๖) ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๒.๒.๔ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์

พ.ศ. ๒๕๕๙

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติประกาศใช้คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๒๙ ง วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งมีมาตราที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ ให้มีการประเมินส่วนราชการ และข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร โดยยึดหลักการประเมิน ดังนี้

(๑) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำหรืองานตามหน้าที่ปกติ ได้แก่ งานตามกฎหมาย กฎ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล

(๒) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือภารกิจ ที่มอบหมายเป็นพิเศษแก่บางหน่วยงานหรือข้าราชการบางตำแหน่งหน้าที่ เช่น ภารกิจในการปฏิรูป การสร้างความโปร่งใส การแก้ปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่อง

(๓) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพื้นที่หรือการบูรณาการการปฏิบัติงาน หลายพื้นที่ หรือหลายหน่วยงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน เช่น งานที่ต้องประสานและร่วมมือระหว่างจังหวัด ระหว่างกรม หรือกระทรวง และงานตามนโยบายประชารัฐ ซึ่งภาครัฐพึงทำงานร่วมกับท้องถิ่น ภาค ประชาชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์

ข้อ ๒ การประเมินตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ผู้รับการประเมิน ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรมและกระทรวง ข้าราชการพลเรือน ประเภทบริหารระดับสูง

(๒) ผู้ประเมิน ให้มีผู้ทำหน้าที่ประเมินส่วนราชการหรือข้าราชการ ประกอบด้วย

๒.๑ นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายหรือมอบอำนาจให้กำกับการบริหารราชการ และกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการเขตตรวจราชการในภูมิภาค

๒.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง

๒.๓ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในกรณีประเมิน ส่วนราชการระดับกรมและกระทรวง และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในกรณีประเมิน ข้าราชการ

การประเมินสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ใช้ผลการประเมินของผู้ประเมินตาม ๒.๑ และ ๒.๒

ให้ผู้ประเมินตามข้อนี้ลงนามรับรองผลการประเมินด้วย

(๓) แบบประเมิน ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกันจัดทำแบบประเมินส่วนราชการและแบบประเมินข้าราชการ ผู้รับการประเมินตามหลักการประเมินในข้อ ๑ โดยให้มีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ความวิริยะอุตสาหะ การอุทิศเวลาแก่ราชการ ประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวก

ความสะอาดแก่ประชาชน การเบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมาย การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน การปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์สุจริต การมีธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการประกอบกัน

(๔) แนวทางการประเมิน ในการประเมิน หากมีผลการประเมินจากหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือจากองค์กรภายนอกกระบวนการราชการที่มีการประเมินประเทศในภาพรวมและเป็นที่ยอมรับทั่วไป และเกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบส่วนราชการใด ให้ผู้ประเมินนำมาพิจารณาประกอบด้วย

(๕) ผลการประเมิน ให้รองนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องรายงานผลการประเมินตาม คำสั่งนี้ต่อนายกรัฐมนตรีภายในสัปดาห์ที่สองของเดือนเมษายนและเดือนกันยายน เพื่อทราบ หรือประกอบ การพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย หรือพิจารณาความดีความชอบหรือลงโทษตามกฎหมายและระเบียบราชการใน ระหว่างเวลาดังกล่าว รองนายกรัฐมนตรีอาจเสนอรายงาน ตั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการเร่งด่วนได้

ทั้งนี้ ให้การดำเนินการทุกระดับมีความเป็นธรรม มิให้เกิดการกลั่นแกล้ง ในกรณี เมื่อมีการประเมินแล้วพบว่าข้าราชการผู้ใดทำผิดวินัยหรือกฎหมาย ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓ การประเมินหน่วยงานและข้าราชการอื่นนอกเหนือจากข้อ ๒ ให้ดำเนินการ ตามมาตรการในคำสั่งนี้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติปกติ ดังนี้

(๑) การประเมินข้าราชการพลเรือนระดับต่ำกว่าข้าราชการตามข้อ ๒ (๑) ให้ ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมิน

(๒) การประเมินหน่วยงานของรัฐในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่ รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน ให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประเมิน

(๓) การประเมินข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ ให้กระทรวงกลาโหม และ สำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วแต่กรณี จัดให้มีการประเมิน

ข้อ ๕ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๒.๒.๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙

เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ตึกบัญชาการ ๑ ทำเนียบรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุม

คณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเรื่อง การประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ โดยรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รายงานว่า ตามที่หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมีคำสั่งที่ ๕/๒๕๕๙ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้การประเมินยึดหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำหรืองานตามหน้าที่ปกติ (Function Based) งานตามยุทธศาสตร์ นโยบายหรือภารกิจที่มอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) และงานตามพื้นที่หรืองานที่ต้องบูรณาการ การปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) และให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกันจัดทำแบบประเมินข้าราชการและแบบประเมินส่วนราชการ นั้น รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้จัดประชุมหารือร่วมกับสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ บำนาญและข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง เพื่อจัดทำแบบประเมินฯ ตามคำสั่ง และแนวปฏิบัติของนายกรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าวแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) แบบประเมินข้าราชการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ เป็นแบบประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพในการเป็นนักบริหารของผู้รับการประเมิน โดยผู้รับการประเมิน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง และผู้ประเมินมี ๓ ฝ่าย ได้แก่ (๑) นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (๒) รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ และ (๓) เลขาธิการ ก.พ. การประเมินข้าราชการตามแบบประเมินนี้ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ (ผู้รับการประเมินจะถูกประเมินอย่างน้อย ๓ องค์ประกอบ) ได้แก่

(๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นฐานงานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Based)

(๒) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)

(๓) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)

(๔) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด (Competency Based)

(๕) ศักยภาพในการเป็นนักบริหารเพื่อการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาตินโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และแผนหลักในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ (Potential Based)

ฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาปรับปรุงหรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการประเมินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน หรือ สูงกว่าระดับมาตรฐาน ตลอดจนสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการระดับบริหารสูง

๒) แบบประเมินส่วนราชการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ เป็นแบบประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล การแก้ไขปัญหาและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศโดยส่วนราชการที่รับการประเมิน ได้แก่ ส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม และผู้ประเมินคือ (๑) นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (๒) รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ และ (๓) เลขาธิการ ก.พ.ร.

การประเมินส่วนราชการตามแบบประเมินนี้ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ (ส่วนราชการจะถูกประเมินอย่างน้อย ๓ องค์ประกอบ) ได้แก่

(๑) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐานงานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Based)

(๒) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)

(๓) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)

(๔) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based)

(๕) คักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล (Potential Based) โดยให้ผู้ประเมินนำผลการประเมินส่วนราชการนั้น ซึ่งประเมินโดยองค์กรภายในและภายนอกประเทศที่ได้รับความเชื่อถือมาประกอบการประเมินด้วย

ผลการประเมินส่วนราชการสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการของส่วนราชการให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และนำไปสู่ความเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับเหนือมาตรฐานสากลในอนาคต

๓) การประเมินข้าราชการและส่วนราชการตามข้อ ๑) และ ๒) นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการ เลขาธิการ ก.พ. (ผู้ประเมินข้าราชการ) และเลขาธิการ ก.พ.ร. (ผู้ประเมินส่วนราชการ) สามารถดำเนินการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยนำผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือผลการดำเนินงานส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ มาประกอบการประเมิน ซึ่งข้าราชการและส่วนราชการผู้รับการประเมินอาจนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานหรือผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินต่อผู้ประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาประเมิน ทั้งนี้ เลขาธิการ ก.พ. และ เลขาธิการ ก.พ.ร. ซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการและส่วนราชการตามลำดับ สามารถประเมินโดยนำความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น มาประกอบการประเมินเพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติได้ด้วย

๔) ผู้ประเมินสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายละเอียด เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและการดำเนินงานของส่วนราชการ และเพื่อให้ตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยนายกรัฐมนตรีอาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแบบประเมินฯ ตามที่เห็นสมควร

๕) การประเมินข้าราชการพลเรือนระดับต่ำกว่าบริหารสูง รวมถึงข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ และการประเมินบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น ให้ผู้มีหน้าที่ประเมิน กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วแต่กรณี นำแบบประเมินฯ ทั้งสองประเภทนี้ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๖ มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินส่วนราชการ และจังหวัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๓ ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ สุพรรณณี ไพรัชเวทย์ สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๕๗) วิจัยเรื่อง การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในภาคราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในภาคราชการ (๒) เพื่อให้เนื้อหาสาระจากการศึกษาใน (๑) เป็นประโยชน์ในการศึกษาของส่วนราชการที่ยังไม่ได้้นำเรื่องนี้ไปใช้ ได้ศึกษา และเข้าใจแนวคิด และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปจุดเด่น จุดด้อยของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในภาคราชการ

๒.๓.๒ ญัฐธิดา สวนคร้ามดี (๒๕๕๔) วิจัยเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ (๑) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงก่อนและหลังจากที่กระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงนำร่อง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓) (๒) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผลคะแนนของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงก่อนและหลังจากที่กระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงนำร่องในขั้นตอนการดำเนินงานที่ศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนี้

(๑) กรอบการประเมินผล น้ำหนัก และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเป็นกระทรวงนำร่อง สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้กำหนดทั้ง ๔ มิติ แต่ภายหลังจากเป็น

กระทรวงนำร่อง กระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้กำหนดให้ส่วนราชการในสังกัดภายใต้กรอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่ ก.พ.ร. ให้ความเห็นชอบ โดยในแต่ละปียังคงมีน้ำหนัก และประเด็นการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่ถูกกำหนดให้เหมือนส่วนราชการทั่วไป เช่น มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดร้อยละ ของอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน และมิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดระดับ ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นต้น นอกจากนี้ กระทรวง นำร่องสามารถกำหนดเองได้ ส่งผลให้น้ำหนัก และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างจาก ส่วนราชการทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ

(๒) การเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้ คะแนนในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ก่อนเป็นกระทรวงนำร่อง สำนักงาน ก.พ.ร. จัดจ้างที่ปรึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะในการเจรจาคำรับรองการปฏิบัติราชการ แต่ภายหลัง จากเป็นกระทรวงนำร่องแล้ว มีคณะทำงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ได้รับการแต่งตั้งจาก คณะกรรมการกำกับการประเมินผลฯ ของกระทรวงสาธารณสุขเหมือนเดิม แม้ยุทธศาสตร์จะมีการเปลี่ยนแปลง และมีเพียงบางตัวชี้วัดเท่านั้นที่เปลี่ยนแปลงเกณฑ์การให้คะแนน และแนวทางการประเมินผล

(๓) การตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) และการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค ก่อนเป็นกระทรวงนำร่อง สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการ แต่ภายหลังจากเป็นกระทรวง นำร่องแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับคณะทำงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นผู้ดำเนินการ

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กรมควบคุมโรค ก่อนเป็นกระทรวงนำร่อง สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับที่ปรึกษาและหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัด เป็นผู้ประเมิน แต่ภายหลังจากเป็นกระทรวงนำร่องแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับที่ปรึกษา และหน่วยงาน เจ้าภาพตัวชี้วัดเป็นผู้ประเมินในบางตัวชี้วัดตามที่กำหนดไว้ในแต่ละปี นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับ คณะทำงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นผู้ดำเนินการ

๒) การเปลี่ยนแปลงของผลคะแนนของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการของกรมควบคุมโรค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓ มี แนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะมิติที่ ๒ และมิติที่ ๓ ที่ผลคะแนนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ

ราชการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงหลังจากเป็นกระทรวงนำร่อง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๓) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ มีผลคะแนนของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้นในทุกมิติ

๒.๓.๓ จิรันดร บุษวดิษฐ์ และสุพจน์ เฮงพระพรหม (๒๕๕๔) วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบติดตามการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรณีศึกษา : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อพัฒนาระบบติดตามการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรณีศึกษา : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้แก้ปัญหาขององค์กรที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ หน่วยงานซึ่งข้อมูลอยู่ในรูปของเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้สับสน และนำไปใช้งานต่อทำได้ยาก ในการพัฒนาระบบนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ๕ ขั้นตอนคือ ๑) ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๒) วิเคราะห์ออกแบบและพัฒนาระบบงาน ๓) ตรวจสอบระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ๔) ทดสอบระบบ และประเมินความพึงพอใจผู้ใช้งาน ๕) การประเมินผลและสรุปผล ในการทดสอบระบบจะใช้ข้อมูลที่ได้จากการจริงปี ๒๕๕๗ โดยระบบที่พัฒนาขึ้นนี้ ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินประสิทธิภาพระบบ จำนวน ๓ ท่าน และผู้ใช้งานประเมินความพึงพอใจระบบ จำนวน ๕ ท่าน โดยผลการวิจัย พบว่าผู้ใช้งานจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “ดี” จากค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ ๔.๐๑ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ ๐.๖๔

บทที่ ๓

กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ได้กำหนดกรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา ดังนี้

๓.๑ กรอบแนวคิด

- ๓.๑.๑ คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
- ๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- ๓.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- ๓.๑.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑)
- ๓.๑.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- ๓.๑.๖ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- ๓.๑.๗ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๙

- ๓.๑.๘ ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๑.๙ กระบวนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๓.๑.๑๐ บทบาทของผู้ขอรับการประเมิน

๓.๒ วิธีการศึกษา

- ๓.๒.๑ การรวบรวมผลการดำเนินงาน
- ๓.๒.๒ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

๓.๑ กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวมกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑.๑ คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) ข้อ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

(๑) ข้อ ๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๒) ข้อ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

(๑) ข้อ ๔.๔ พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

๓) ข้อ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

(๑) ข้อ ๗.๓ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

รัฐบาลได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

๒) เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

(๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

(๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

(๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

(๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

(๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

(๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

- ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนา
คนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัย
แรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้
ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิต และการวางแผน
ทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนา
และปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข และเป็นกำลัง
สำคัญในการพัฒนาประเทศ

- ๔.๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ
และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของ
ตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรม
การทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงิน
ของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงิน และมีการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว
มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ
ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างธุรกิจใหม่ ๆ
รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

- ๔.๒.๔ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังใน
การขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีความทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพ
ในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟันฟูสุขภาพ การป้องกันโรค
ให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้อง
กับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

- ๔.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน
ศตวรรษที่ ๒๑ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบ
การเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

- ๔.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษา และระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูง และยืดหยุ่นผ่านการพัฒนา กลไกต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่วัยการยกระดับ ทักษะ การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ นอกจากนี้ ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต รวมถึงการเรียนรู้และ ทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก - เขียนได้ - คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและ ภาคประชาสังคม การพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้ การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ และให้ ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนิน ชีวิตได้

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- ๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

- ๔.๑.๔ เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็น แรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมการปรับ ทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ สถานประกอบการจัด โครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมกลไกและระบบการออม และแหล่งเงินทุนเพื่อ ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนการพัฒนาด้านคุณภาพแรงงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือแรงงาน และความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษาและการจัดการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

- ๔.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

- ๔.๒.๖ การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของเมือง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นการส่งเสริมการยกระดับทักษะของผู้ประกอบการ และกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ ทั้งในด้านภาษา การบริหารธุรกิจ การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาด การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่กับระบบการผลิตกำลังคนในสายอาชีพ

๓.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

(๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

(๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

(๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

(๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

(๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำ และสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือ

ต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

๒) เป้าหมายของการพัฒนา

- (๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- (๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- (๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- (๔) พุทธทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
- (๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
- (๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- (๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- (๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

(๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

(๑๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถใน

การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

- ๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบ

อาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

- ๑) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้

มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ

- ๒) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและ

การผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดประมาณความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางการตลาดงานในอนาคต

- ๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถ

เข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

- ๑) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบ

อาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น

- ๓.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ๓.๓.๔ ส่งเสริมมาตรการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการ

ขนาดกลางที่มีศักยภาพเข้าร่วมระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ ครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงให้ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลผู้เรียน

๓.๑.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑) สามารถแยกออกได้เป็น ๓ หัวข้อ รวม ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๑๖ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

(๑) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไข

ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

(๒) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็น

มืออาชีพ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา

บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลด

ต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์

สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

(๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์

สูงสุด

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บริหารสินทรัพย์ของภาครัฐอย่างครบวงจรเพื่อให้
- เกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงของภาครัฐ

(๔) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบ

บูรณาการ

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือ
ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) พัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

(๕) การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองเบาร่วมมือกัน ระหว่าง
ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ
หน่วยงานของรัฐให้มีความเหมาะสม ถ่ายโอนภารกิจงานและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้
ภาคส่วนต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้าง
เครือข่าย

(๖) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหาร
ราชการแผ่นดิน

- กลยุทธ์ที่ ๖.๑ ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ
ราชการ

- กลยุทธ์ที่ ๖.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้าน
คอร์รัปชัน

๓) ก้าวสู่สากล ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

(๗) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม
อาเซียน

- กลยุทธ์ที่ ๗.๑ พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มี
ความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- กลยุทธ์ที่ ๗.๒ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับ
ธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน

สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการของส่วนราชการ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ข้อ ๒.๑.๖ พัฒนาระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม ให้มีความน่าเชื่อถือ มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์เป็นสำคัญ ลดภาระงาน ขั้นตอน และงบประมาณให้กับส่วนราชการ รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล

๓.๑.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑) วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒) พันธกิจ

(๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

(๒) ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) พัฒนาระบบ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

(๒) การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

(๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

(๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

๔) ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

- กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

- กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

- กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

- กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

(๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

(๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

(๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

- กลยุทธ์ที่ ๔ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๓.๑.๖ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑) วิสัยทัศน์

“พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ ๔.๐ (Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0)”

๒) พันธกิจ

- (๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
- (๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๓) เป้าหมาย / ตัวชี้วัด

- (๑) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๒) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- (๓) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗

ต่อปี

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้

มาตรฐานสากล

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
แห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

- กลยุทธ์ที่ ๒ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขา
อาชีพที่อาจเป็นอันตราย

- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๕ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิ

แห่งชาติ

- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายใน

ยุคไทยแลนด์ ๔.๐

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู່แรงงาน ๔.๐
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
 - กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่งาน ๔.๐
 - กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
 - กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
 - กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
 - กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม
 - กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน
 - กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - กลยุทธ์ที่ ๖ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
 - กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๖ ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

๓.๑.๗ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๙

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๖๑ ก วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ดังนี้

๑) ข้อ ๒ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนา กำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ การออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมใน การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลัง แรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือ ตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒) ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการกรม

(๒) กองบริหารการคลัง

(๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) กองแผนงานและสารสนเทศ

(๕) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(๖) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) - (๓๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕

(๓๒) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

(๓๓) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

๓) ข้อ ๖ ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่ หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรง ต่ออธิบดี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการภายในกรม

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑๘ ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และให้ความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือระดับต้น

(๒) การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว ให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้น หรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวพันกับสาขาอาชีพนั้น ๆ

(๓) การฝึกอาชีพเสริม เป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว หรือ ผู้ว่างงาน และมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแรงงาน ให้ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรืออาชีพที่ทำอยู่ หรือให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษา / แนะนำการพัฒนาหลักสูตรแก่หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายพิเศษตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เช่น ฝึกอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดของโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ฝึกอาชีพให้แก่คนเร่ร่อน หรือกลุ่มผู้ติดเชื้อเอดส์ ครอบครัวและกลุ่มเสี่ยง ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ ได้แก่ คอมพิวเตอร์กราฟิก การเจียระไนพลอย ฯลฯ เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น เขตเศรษฐกิจภาคใต้ที่มี

การฝึกอบรมการทำผ้าคลุมผม การทำอาหารฮาลาล เป็นต้น อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับแรงงานผู้ตกงาน / ว่างงาน / ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ โครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อรองรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยกรมการจัดหางานจะส่งผู้ประกันตนกรณีว่างงานมายังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการในส่วนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อไป

๒) ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๑) การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน มี ๓ ระดับ คือ ระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓

(๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดในแต่ละสาขาอาชีพ แบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ โดยทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรับรองว่าเป็นผู้มีทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถตามระดับที่ผ่านการทดสอบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทดสอบสามารถหางานทำได้โดยง่าย มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และส่งผลให้ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ นอกจากนี้ยังอนุญาตให้หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และภาคเอกชนที่มีความพร้อม สามารถขอจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ด้วย

(๓) การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ก่อนจะส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ต้องส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด โดยอนุญาตให้ภาคเอกชนสามารถขอจัดตั้งสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) การแข่งขันฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน ให้ผู้ใช้ฝีมือในการทำงานได้เร่งพัฒนาตนเอง โดยใช้กิจกรรมการแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นสิ่งกระตุ้น ซึ่งมีการจัดการแข่งขันทั้งในระดับภาค ระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

นอกจากนี้ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ สามารถพึ่งพาตนเองได้ของคนพิการ ได้มีการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ เพื่อคัดเลือกผู้ชนะเลิศเป็นตัวแทนในการแข่งขันทักษะความสามารถทางอาชีพของคนพิการในระดับนานาชาติต่อไป

(๕) การรับรองความรู้ความสามารถ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ต้องผ่านการประเมินและได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถจึงจะทำงานได้ โดยกระทรวงแรงงานได้ประกาศให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาแรก มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งผู้ประกอบอาชีพสามารถเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถกับหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ และผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถจึงจะทำงานได้ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และผู้จ้างงานผู้ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

๓) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑) การพัฒนาส่งเสริมบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ให้บริการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับหน่วยงานราชการ สถานประกอบการ หน่วยงานฝึกอบรม ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถจัดการฝึกอบรม ตลอดจนดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบในหลักสูตรต่าง ๆ

(๒) การประสานนโยบายด้านการพัฒนาแรงงานระดับชาติและระดับจังหวัด โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยคณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการฝึกอาชีพและประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานด้านการพัฒนาแรงงานทั้งภาครัฐ และเอกชนในภาพรวมของประเทศ เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ประหยัดงบประมาณ มีกลไกที่เอื้อ

ต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มีการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.

(๓) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน กลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือวัสดุฝึก ตลอดจนวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชนภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยเฉพาะมาตรการจูงใจทางด้านภาษี กล่าวคือสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษได้ ๒ เท่า และมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และขยายโอกาสทางธุรกิจจึงมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ โดยเน้นการส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระในภาคธุรกิจและบริการ จัดฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ในการประกอบอาชีพอิสระในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การเขียนแผนธุรกิจ การตลาด การทำบัญชี E-commerce การเข้าถึงแหล่งทุน และเชื่อมโยงผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้กับหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ ศูนย์ให้คำปรึกษาทางการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการเริ่มประกอบธุรกิจ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ

๓.๑.๙ กระบวนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๑ (Function Base) องค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) องค์ประกอบที่ ๔ (Innovation Base) และองค์ประกอบที่ ๕ (Potential Base)

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) โดยผ่านความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

๓) สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๔) สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดต่อ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.) เกี่ยวกับการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ / คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕) สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการชี้แจงกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัด ให้กับทุกส่วนราชการทราบ

๖) สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๑ (Function Base) ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ และเสนอข้อคิดเห็นให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ

๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการแต่งตั้งคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตาม การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อดำเนินการเผยแพร่ ชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแนวทางและวิธีปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการ ประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ บรรลุผลสัมฤทธิ์

๘) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยใช้กรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดเป็นแนวทางใน การดำเนินการ ในรอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม)

๙) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการดำเนินการ ในรอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม)

๑๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินผลดำเนินการปฏิบัติราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในรอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม) ผ่านระบบ e - SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๑๑) สำนักงาน ก.พ.ร. สรุปผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในรอบที่ ๑ เสนอรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรี

รับทราบและมีข้อสั่งการ

๑๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยใช้กรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดเป็นแนวทางในการดำเนินการ ในรอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน)

๑๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการดำเนินการ ในรอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน)

๑๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินผลดำเนินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในรอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ผ่านระบบ e - SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๑๓) สำนักงาน ก.พ.ร. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในรอบที่ ๒ เสนอรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรีรับทราบและมีข้อสั่งการ

๓.๑.๑๐ บทบาทของผู้ขอรับการประเมิน

ผู้ขอรับการประเมิน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ กลั่นกรอง และวินิจฉัยข้อมูล เพื่อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่อธิบดี การให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาแก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วางระบบและพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผล และระบบการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล การแก้ไขปัญหาและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และเพื่อเพิ่มศักยภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน โดยผู้ขอรับการประเมินมีบทบาทดังนี้

๑) บทบาทในฐานะเป็นผู้ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมินผล และเสนอแนะ ประกอบด้วย

(๑) การศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับการประกอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด เพื่อเสนอความเห็นแก่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแจ้งความเห็นกลับไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อไป โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ได้แก่ ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ซึ่งในปีที่ผ่านมาสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดหน่วยงานเจ้าภาพหลักประกอบด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม แต่ในปีนี้ได้กำหนดหน่วยงานเจ้าภาพหลัก จำนวน ๒ หน่วยงานเท่านั้น คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีการเสนอความเห็นให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาเพิ่มกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักด้วย เนื่องจากการสำรวจว่าผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๒) การศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางแก่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) โดยผ่านความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อนำเสนอสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเป็นตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการนำเสนอตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานคุณภาพ (Super worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเป็นตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) เนื่องจากพลตำรวจเอก อุดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน (Agenda Base) จำนวน ๑๓ ข้อ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ โดยข้อที่ ๑ คือ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super worker)

(๓) การศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางแก้อิทธิพลการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดและมอบหมายเจ้าภาพตัวชี้วัดให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติราชการตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการนำเสนอให้อิทธิพลการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เช่น ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด หน่วยงานเจ้าภาพหลักคือ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ตัวชี้วัด : อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD หน่วยงานเจ้าภาพหลักคือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย หน่วยงานเจ้าภาพคือ กองแผนงานและสารสนเทศ ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยงานเจ้าภาพหลักคือ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาอาชีพภาคบริการ สาขานักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน หน่วยงานเจ้าภาพหลักคือ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรอง (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) หน่วยงานเจ้าภาพหลักคือ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ เป็นต้น

(๔) การศึกษาคู่มือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ กรอบการประเมินผลในตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ ๑ (Function Base) และองค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) เพื่อทำหน้าที่กำหนด แนวทาง วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติ และให้คำปรึกษาแก่อิทธิพลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติราชการ และนำเสนอผลการติดตาม และประเมินผลต่ออริทธิพลพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผ่านการประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการนำเสนอการมอบหมายเจ้าภาพหลักตัวชี้วัดการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ซึ่งมีอริทธิพลพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธานคณะทำงาน ผู้ขอรับการประเมินเป็น

คณะทำงานและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเผยแพร่ ชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแนวทางและวิธีปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งได้มีการประชุมคณะทำงานฯ จำนวน ๔ ครั้ง ประกอบด้วย (๑) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสมชาติ เลขาธิการฯ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๑๓.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (๔) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

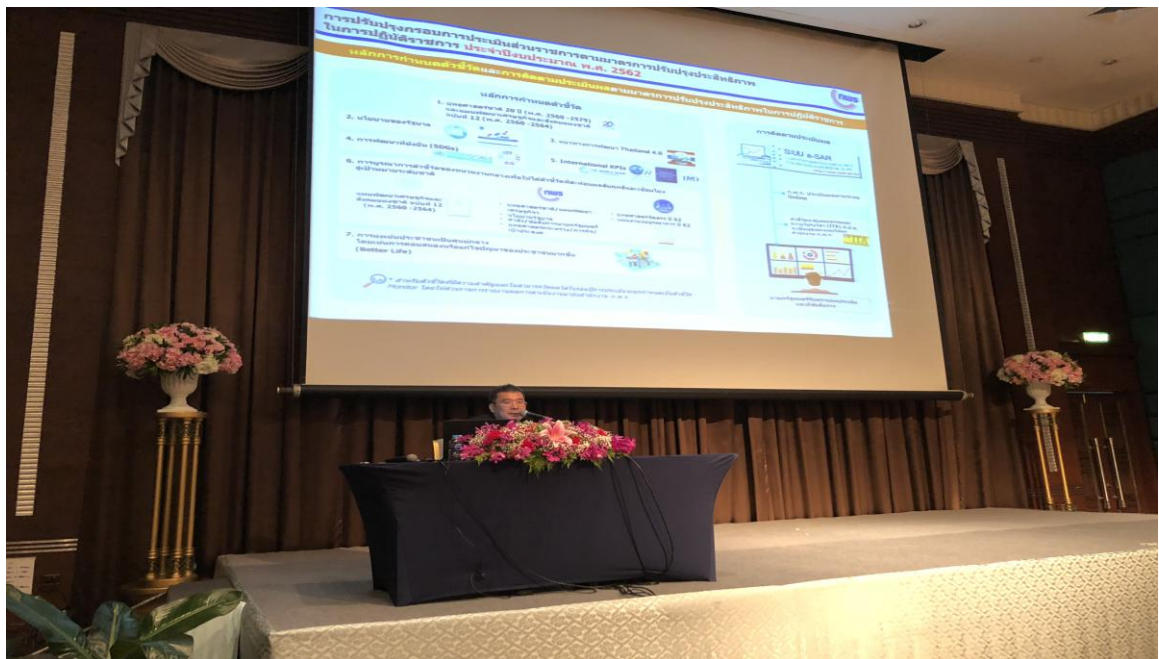
(๕) การศึกษาระบบการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระบบ e-SAR) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้รายงานผล เพื่อให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักตัวชี้วัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักตัวชี้วัด รวมถึงมีการนำเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒ ครั้ง ประกอบด้วย รอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๑ และรอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว

(๖) การศึกษา วิเคราะห์การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเสนอแนะแนวทาง วิธีการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานในปีถัดมาต่อไป โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการนำเสนอให้ปรับวิธีการปฏิบัติราชการในตัวชี้วัด :

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ซึ่งในปีที่ผ่านมาจะมีการมอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้สำรวจพนักงานในสถานประกอบกิจการที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามที่กฎหมายกำหนด โดยต้องมีผู้ตอบแบบสำรวจไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน ซึ่งในการดำเนินการสำรวจจะได้จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เพียงพอ จึงมีการนำเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีข้อสั่งการให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้กับพนักงานในสถานประกอบกิจการดำเนินการสำรวจการได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ควบคู่กับการดำเนินการสำรวจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการติดต่อประสานงานกับพนักงานในสถานประกอบกิจการอยู่แล้ว ตั้งแต่มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(๗) การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดและออกแบบการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีกำลังใจและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ขอรับการประเมินได้มีการนำเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการนำผลคะแนนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากำหนดเป็นคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับผู้อำนวยการหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสัดส่วนร้อยละ ๗๐ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบปี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๒) บทบาทในฐานะเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้สร้างความเข้าใจ ได้แก่ การเป็นวิทยากรบรรยายชี้แจงกรอบการประเมินและรายละเอียดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กับผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมินทำหน้าที่เป็นวิทยากรบรรยาย เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น. ณ โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน ถนนพระรามเก้า เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ รายละเอียดตามภาคผนวก ๒



ภาพที่ ๑ แสดงภาพการเป็นวิทยากรบรรยายชี้แจงกรอบการประเมินและรายละเอียด
ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ วิธีการศึกษา

๓.๒.๑ การรวบรวมผลการดำเนินงาน

การรวบรวมผลการดำเนินงาน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๓.๒.๒ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

เป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาจากการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัญหา / อุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ยังไม่สามารถ

กำหนดให้ส่วนราชการสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เนื่องจากการกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. ไม่สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณประจำปีของส่วนราชการ ทำให้ตัวชี้วัดที่ต้องใช้งบประมาณในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากต้องตั้งงบประมาณล่วงหน้าหนึ่งปี แต่ตัวชี้วัดมีการกำหนดในปีปัจจุบัน และตัวชี้วัดมีการกำหนดในหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.ร. กรมบัญชีกลาง เป็นต้น และมีการกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการ แต่ไม่เคยมีการบูรณาการให้เป็นตัวชี้วัดที่สามารถตอบสนองได้ทุกตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน รวมถึงตัวชี้วัดบางตัวมีการวัดจากการจัดอันดับของประเทศ ซึ่งภารกิจของหน่วยงานเป็นแค่ส่วนหนึ่งของการวัดตัวชี้วัดนั้น ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กระบวนการดำเนินการตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติราชการดังกล่าว มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการระดับไม่สูงมาก หรือพนักงานราชการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และการขับเคลื่อนตัวชี้วัดของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารยังไม่สามารถประสานงานให้เจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากบางหน่วยงาน รวมถึงเจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายคิดว่าการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ต้องมีการจัดทำหลักฐานเอกสารเพิ่มเติมเป็นอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่มีภาระในงานประจำอยู่มากแล้ว

๓) กระบวนการประเมินผลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากผู้บริหารบางหน่วยงานมีความต้องการให้ได้คะแนนการประเมินผลมากที่สุด โดยไม่สนใจในการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การแต่อย่างใด และการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดขาดรายละเอียดที่ชัดเจน โดยเฉพาะแนวทางประเมินผลในแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างเจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายกับผู้ประเมินให้คะแนนจากสำนักงาน ก.พ.ร.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษารื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๔.๑ ผลการดำเนินงานที่รวบรวมจากการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๒ ผลการศึกษา

๔.๓ ปัญหา / อุปสรรคของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ ผลการดำเนินงาน

๔.๑.๑ การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการดำเนินการใน ๔ ลักษณะดังนี้

๑) การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) มีการดำเนินการใน ๔ องค์ประกอบ และมีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเองดังนี้

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
องค์ประกอบที่ ๑ (Function Base)			
๑. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๖๗	ดำเนินการได้ตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๑๐๐	ได้ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๓	ผ่าน

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
สาขาอาชีพ) (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักงานพัฒนา มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน		สาขา ได้แก่ (๑) สาขา ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร (๒) สาขาช่างไฟฟ้า อุตสาหกรรม (๓) สาขาช่าง เครื่องปรับอากาศใน บ้านและการพาณิชย์ ขนาดเล็ก คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	
๒. อันดับความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการ จัดหางาน และกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ไม่มีการประเมินผลรอบ ๖ เดือน	-	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
๓. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ตัวชี้ร่วมระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองแผนงานและสารสนเทศ และกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีแผนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระยะยาว	จัดส่งแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการและขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในระบบ e-SAR เรียบร้อยแล้ว	ผ่าน
๔. ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการกิจการ	- ขยายฐานจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายเข้าร่วมโครงการได้ตามแผนที่จัดทำในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (๑๘๕ แห่ง)	- ขยายฐานจำนวนสถานประกอบการเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๘๕ แห่ง โดยแบ่งออกเป็นจ้างที่ปรึกษาจำนวน ๑๐๐ แห่ง และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน ๘๕ แห่ง	ผ่าน

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
	- แผนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสีย โดยกำหนดเป้าหมายรายสถานประกอบการให้เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้อย่างน้อยร้อยละ ๑๐	- จัดส่งแผนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสีย โดยกำหนดเป้าหมายรายสถานประกอบการให้เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้อย่างน้อยร้อยละ ๑๐	
๕. ความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขานักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักงานพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	นำร่างประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ	นำร่างประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑	ผ่าน
๖. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรอง (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรองร้อยละ ๔๐ (เป้าหมาย ๑๗,๐๐๐ คน)	ผลการดำเนินการได้จำนวน ๑๘,๒๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๔๔	ผ่าน

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
องค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base)			
๗. ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองสื่อสารองค์กร	มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน
๘. ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองสื่อสารองค์กร	มีการดำเนินการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ได้ร้อยละ ๑๐๐	ไม่มีประเด็นสำคัญให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องชี้แจงในรอบ ๖ เดือนแรกสำนักงาน ก.พ.ร. จึงให้ตัดตัวชี้วัดนี้	-
องค์ประกอบที่ ๓ (Area Base)			
องค์ประกอบที่ ๔ (Innovation Base)			
๙. ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	ไม่มีการประเมินผลรอบ ๖ เดือน	-	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
๑๐. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐	มีผลการดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน
องค์ประกอบที่ ๕ (Potential Base)			
๑๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองแผนงานและสารสนเทศ และกองบริหารการคลัง	วัดผลการดำเนินการและการใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการใน ๖ เดือนแรก ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดคือ ร้อยละ ๔๐	ผลการดำเนินงานตามแผนได้ร้อยละ ๑๖๑.๑๕ และผลการเบิกจ่าย (GFMS) ได้ร้อยละ ๑๐๔.๒๗	ผ่าน
๑๒. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	จัดส่งแผนปฏิรูปองค์การให้สำนักงาน ก.พ.ร.	จัดส่งแผนปฏิรูปองค์การให้สำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีข้อมูลครบถ้วน และส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผ่าน

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๖ เดือน (ต่อ)

๒) การประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๑๐ ประเด็น มีผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเองดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	คะแนนเต็ม	คะแนน ประเมินตนเอง
๑ การลดพลังงาน เจ้าภาพการประเมินคือ สำนักงาน เลขานุการกรม	ใช้ผลการประเมินจากระบบการ รายงานในเว็บไซต์ e-report.energy.go.th	๑๐	๑๐
๒ การลดกระดาษ เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการประเมินงบประมาณที่ สามารถประหยัดได้จากการซื้อ กระดาษตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การ พัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๓ การประหยัดงบประมาณ เจ้าภาพการประเมินคือ กองบริหาร การคลัง	ใช้ผลการประเมินงบประมาณที่ สามารถประหยัดได้ตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๔ การกำกับดูแลการทุจริต เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	การสำรวจคุณธรรมและความ โปร่งใส การกำกับดูแลการทุจริต ในภาครัฐ (Survey online)	๑๐	๑๐
๕ วิสัยทัศน์ เจ้าภาพการประเมินคือ กองแผนงาน และสารสนเทศ	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
๖ การบริหารงานในองค์กรที่ริเริ่ม แก้ไขข้อบกพร่อง เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการประเมินภาพรวมตาม ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐

ตารางที่ ๑๓ แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๖ เดือน

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	คะแนนเต็ม	คะแนน ประเมินตนเอง
๗ ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีด ความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน เจ้าภาพการประเมินคือ ศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
๘ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
๙ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน หน่วยงาน (Survey online)	๑๐	๙
๑๐ การบูรณาการความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงาน (Integration) เจ้าภาพการประเมินคือ กอง ยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
คะแนนรวม		๑๐๐	๙๙

ตารางที่ ๑๓ แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์กร รอบ ๖ เดือน (ต่อ)

๓) การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) มีการดำเนินการใน ๔ องค์ประกอบ และมีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเองดังนี้

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
องค์ประกอบที่ ๑ (Function Base)			
๑. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๖๗ สาขาอาชีพ) (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักงานพัฒนา มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	มีผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ร้อยละ ๘๑.๒๕	ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๒.๔๘	ผ่าน
๒. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย	มีอันดับดีขึ้นกว่าอันดับที่ ๕๗	ได้อันดับที่ ๕๘	ไม่ผ่าน

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
IMD (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร			
๓. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ตัวชี้วัดร่วมระหว่างสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองแผนงานและสารสนเทศ และกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนงาน / โครงการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ร้อยละ ๑๐๐	- มีการดำเนินการโครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand ๔.๐ โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑๑๗,๕๙๗ คน จากเป้าหมายจำนวน ๙๘,๘๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๙.๐๒ - มีการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีขั้นสูง	ผ่าน

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
		รองรับอุตสาหกรรม แห่งอนาคต โดยมีผู้ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐,๘๙๖ คน จากเป้าหมาย จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๙๖	
๔. ร้อยละของจำนวนสถาน ประกอบการเป้าหมายที่สามารถ เพิ่มผลผลิตภาพและลดการสูญเสีย ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบ กิจการ	- ร้อยละ ๙๐.๐๐ ของ จำนวนสถานประกอบการ เป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิต ภาพแรงงานและลดการ สูญเสียได้ตามเป้าหมายที่ กำหนด - มีแผนการขยายฐาน จำนวนสถานประกอบการ เป้าหมายเข้าร่วมโครงการ มากขึ้น	- ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๕.๖๘ - จัดทำแผนการขยาย ฐานจำนวนสถาน ประกอบการเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการมาก ขึ้น	ผ่าน
๕. ความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ สาขาอาชีพภาค	นำมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ สาขา	ผ่าน

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
สาขาอาชีพภาคบริการ สาขานักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	บริการ สาขานักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน เพื่อเสนอประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา	อาชีพภาคบริการ สาขานักควบคุมคุณภาพบริหารขนส่งสินค้าทางถนน ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑	
๖. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินและรับรอง (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินและรับรองร้อยละ ๑๐๐ (เป้าหมาย ๑๗,๐๐๐ คน)	ผลการดำเนินการได้จำนวน ๒๕,๙๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕๒.๔๙	ผ่าน
องค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base)			
๗. ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองสื่อสารองค์กร	มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ได้ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
๘. ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองสื่อสารองค์กร	มีการดำเนินการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ได้ร้อยละ ๑๐๐	ไม่มีประเด็นสำคัญให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องชี้แจงในรอบ ๖ เดือนหลังสำนักงาน ก.พ.ร. จึงให้ตัดตัวชี้วัดนี้	-
องค์ประกอบที่ ๓ (Area Base)			
องค์ประกอบที่ ๔ (Innovation Base)			
๙. ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์บริหารจัดการฝึก (CMI) รองรับระบบการฝึกตามความสามารถ (CBT) พร้อมทดลองใช้งาน	มีการดำเนินการจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์บริหารจัดการฝึก (CMI) รองรับระบบการฝึกตามความสามารถ (CBT) พร้อมทดลองใช้งาน	ผ่าน
๑๐. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐	มีผลการดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐	ผ่าน
องค์ประกอบที่ ๕ (Potential Base)			

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
๑๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กองแผนงานและสารสนเทศ และกองบริหารการคลัง	เป็นการวัดสมรรถนะในการส่งมอบผลผลิตและการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อแสดงถึงศักยภาพของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ผลการดำเนินงานในโครงการ ๑๐ โครงการ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ใ้ร้อยละ ๑๒๓.๖๔ - ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นเงินจำนวน ๕๙๓,๐๔๑,๕๙๙.๖๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๑	ผ่าน ไม่ผ่าน
๑๒. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ เจ้าภาพตัวชี้วัดคือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	- ความครบถ้วนของประเด็นตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ - ผลผลิต (Output) ที่กำหนดในแต่ละประเด็นต้องเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ เมื่อสิ้น	ดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การครบถ้วนในทุกประเด็นตามแบบฟอร์มที่กำหนด	ผ่าน

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

ชื่อตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมินตนเอง
	ปีงบประมาณในแต่ละปี - หากมีรายละเอียดครบถ้วนในทุกประเด็นตามแบบฟอร์มที่กำหนด จึงจะถือว่าผ่าน		

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการดำเนินการและผลการประเมินตนเองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

๒) การประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) จำนวน ๑๐ ประเด็น มีผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเองดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง
๑ การลดพลังงาน เจ้าภาพการประเมินคือ สำนักงาน เลขานุการกรม	ใช้ผลการประเมินจากระบบการ รายงานในเว็บไซต์ e-report.energy.go.th	๑๐	๑๐
๒ การลดกระดาษ เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการประเมินงบประมาณที่ สามารถประหยัดได้จากการซื้อ กระดาษตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การ พัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐

ตารางที่ ๑๕ แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	คะแนนเต็ม	คะแนน ประเมินตนเอง
๓ การประหยังบประมาณ เจ้าภาพการประเมินคือ กองบริหาร การคลัง	ใช้ผลการประเมินงบประมาณที่ สามารถประหยัดได้ตามตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๔ การกำกับดูแลการทุจริต เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๑๐	๑๐
๕ วิสัยทัศน์ เจ้าภาพการประเมินคือ กองแผนงาน และสารสนเทศ	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
๖ การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่ม แก้ไขข้อบกพร่อง เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการประเมินภาพรวมตัวชี้วัด ที่ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
๗ ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีด ความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน เจ้าภาพการประเมินคือ ศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐

ตารางที่ ๑๕ แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	คะแนนเต็ม	คะแนน ประเมินตนเอง
๘ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมใน องค์การ เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
๙ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าภาพการประเมินคือ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ / การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน หน่วยงาน (Survey online)	๑๐	๑๐
๑๐ การบูรณาการความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงาน (Integration) เจ้าภาพการประเมินคือ กอง ยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ผู้ถูกประเมินดำเนินการประเมิน ตนเอง (Self Assessment)	๑๐	๑๐
คะแนนรวม		๑๐๐	๑๐๐

ตารางที่ ๑๕ แสดงผลการประเมินตนเองการประเมินผู้บริหารองค์การ รอบ ๑๒ เดือน (ต่อ)

๔.๒ ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary
Education) ซึ่งค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิชาการ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ
ราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และรวบรวมผล
การดำเนินงานจากการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

๔.๒.๑ การติดตามผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๗ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.พ.ร. ยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๓) องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต้องดำเนินการตามองค์ประกอบที่ ๓ เนื่องจากเป็นการดำเนินการของหน่วยงานระดับจังหวัด

๔) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด มีการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๕) องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๓ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๖) ภาพรวมทุกองค์ประกอบ มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มีการยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และไม่มีการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ดังนั้นในรอบ ๖ เดือน จึงมีตัวชี้วัดที่

ต้องการดำเนินการจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งผลการประเมินตนเองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับคุณภาพ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

๔.๒.๒ จากการติดตามผลการดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาว่ามีผลการประเมินตนเองได้ ๙๙ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๐

๔.๒.๓ การติดตามผลการดำเนินการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑

๒) องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.พ.ร. ยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๓) องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่ / ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต้องดำเนินการตามองค์ประกอบที่ ๓ เนื่องจากเป็นการดำเนินการของหน่วยงานระดับจังหวัด

๔) องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๕) องค์ประกอบที่ ๕ คักยภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๓ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖

๖) ภาพรวมทุกองค์ประกอบ มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มีการยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนั้นในรอบ ๑๒ เดือน จึงมีตัวชี้วัดที่ต้องการดำเนินการจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ซึ่งผลการประเมินตนเองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

๔.๒.๔ การติดตามผลการดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาว่ามีผลการประเมินตนเองได้ ๑๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๔.๒.๕ การมอบหมายหน่วยงานเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดที่รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (๒) กองแผนงานและสารสนเทศ (๓) กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (๔) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ (๕) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ (๖) กองสื่อสารองค์กร (๗) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (๘) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๙) กองบริหารการคลัง (๑๐) สำนักงานเลขานุการกรม (๑๑) ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (๑๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล และมีหน่วยงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดจำนวน ๔ หน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒) กลุ่มกฎหมาย (๓) กลุ่มตรวจสอบภายใน (๔) กองวิเทศสัมพันธ์ ดังนั้นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

๔.๓ ปัญหา / อุปสรรคของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้มีการศึกษา วิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหา / อุปสรรคการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงสาเหตุของปัญหา / อุปสรรค ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๔.๓.๑ กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ยังไม่สามารถกำหนดให้ส่วนราชการสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

สาเหตุเกิดจากการกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. ไม่สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณประจำปีของส่วนราชการ ทำให้ตัวชี้วัดที่ต้องใช้งบประมาณในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากต้องตั้งงบประมาณล่วงหน้าหนึ่งปี แต่ตัวชี้วัดมีการกำหนดในปีปัจจุบัน และตัวชี้วัดมีการกำหนดในหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.ร. กรมบัญชีกลาง เป็นต้น และมีการกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการ แต่ไม่เคยมีการบูรณาการให้เป็นตัวชี้วัดที่สามารถตอบสนองได้ทุกตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน รวมถึงตัวชี้วัดบางตัวมีการวัดจากการจัดอันดับของประเทศ ซึ่งภารกิจของหน่วยงานเป็นแค่ส่วนหนึ่งของการวัดตัวชี้วัดนั้น ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓.๒ กระบวนการดำเนินการตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

สาเหตุเกิดจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติราชการ ดังกล่าว มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการระดับไม่สูงมาก หรือพนักงานราชการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และการขับเคลื่อนตัวชี้วัดของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารยังไม่สามารถประสานงานให้เจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากบางหน่วยงาน รวมถึงเจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายคิดว่าการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ต้องมีการจัดทำหลักฐานเอกสาร

เพิ่มเติมเป็นอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่มีภาระในงานประจำอยู่มากแล้ว

๔.๓.๓ กระบวนการประเมินผลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สาเหตุเกิดจากผู้บริหารบางหน่วยงานมีความต้องการให้ได้คะแนนการประเมินผลมากที่สุด โดยไม่สนใจในการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การแต่อย่างใด และการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดขาดรายละเอียดที่ชัดเจน โดยเฉพาะแนวทางประเมินผลในแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างเจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายกับผู้ประเมินให้คะแนนจากสำนักงาน ก.พ.ร.

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีขอบเขตการศึกษาเฉพาะการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

การศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Education) ซึ่งค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการด้านแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประสบการณ์ตรงของผู้ขอรับการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนมีการรวบรวมผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ การติดตามผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ ๑ (Function Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๗ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.พ.ร. ยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า

ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๓) องค์ประกอบที่ ๓ (Area Base) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต้องดำเนินการตามองค์ประกอบที่ ๓ เนื่องจากเป็นการดำเนินการของหน่วยงานระดับจังหวัด

๔) องค์ประกอบที่ ๔ (Innovation Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด มีการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๕) องค์ประกอบที่ ๕ (Potential Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๓ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๖) ภาพรวมทุกองค์ประกอบ มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มีการยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และไม่มีการประเมินผลในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดที่ต้องการดำเนินการจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งผลการประเมินตนเองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับคุณภาพ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

๕.๑.๒ จากการติดตามผลการดำเนินงานการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาว่ามีผลการประเมินตนเองได้ ๙๙ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๐

๕.๑.๓ การติดตามผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ ๑ (Function Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑

๒) องค์ประกอบที่ ๒ (Agenda Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.พ.ร. ยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๓) องค์ประกอบที่ ๓ (Area Base) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต้องดำเนินการตามองค์ประกอบที่ ๓ เนื่องจากเป็นการดำเนินการของหน่วยงานระดับจังหวัด

๔) องค์ประกอบที่ ๔ (Innovation Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๕) องค์ประกอบที่ ๕ (Potential Base) มีตัวชี้วัดจำนวน ๓ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖

๖) ภาพรวมทุกองค์ประกอบ มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด มีการยกเลิกจำนวน ๑ ตัวชี้วัด เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดที่ต้องการดำเนินการจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีผลการประเมินตนเองว่า ผ่าน จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ไม่ผ่าน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ซึ่งผลการประเมินตนเองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

๕.๑.๔ การติดตามผลการดำเนินงานการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑) จำแนกผลการศึกษาว่ามีผลการประเมินตนเองได้ ๑๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๕.๑.๕ การมอบหมายหน่วยงานเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดที่รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑๐ ประเด็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑๒ หน่วยงาน และมีหน่วยงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด จำนวน ๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐

๕.๑.๖ ปัญหา / อุปสรรคการการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงสาเหตุ และแนวทางแก้ไข ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑) กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ยังไม่สามารถกำหนดให้ส่วนราชการสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เนื่องจากการกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. ไม่สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณประจำปีของส่วนราชการ ทำให้ตัวชี้วัดที่ต้องใช้งบประมาณในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดไม่สามารถ

ดำเนินการได้ เนื่องจากต้องตั้งงบประมาณล่วงหน้าหนึ่งปี แต่ตัวชี้วัดมีการกำหนดในปีปัจจุบัน และตัวชี้วัดมีการกำหนดในหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.ร. กรมบัญชีกลาง เป็นต้น และมีการกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการ แต่ไม่เคยมีการบูรณาการให้เป็นตัวชี้วัดที่สามารถตอบสนองได้ทุกตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน รวมถึงตัวชี้วัดบางตัวมีการวัดจากการจัดอันดับของประเทศ ซึ่งภารกิจของหน่วยงานเป็นแค่ส่วนหนึ่งของการวัดตัวชี้วัดนั้น ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการแก้ไข จากการศึกษาแนวคิดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ การประเมินผู้บริหารองค์การ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การสื่อสาร การประสานงาน และการติดตามและประเมินผล พบว่ามีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

(๑) มีการแต่งตั้งผู้แทนหน่วยงานระดับรองหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทำหน้าที่ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการกำหนดตัวชี้วัด การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ รวมถึงการผลักดันให้สำนักงาน ก.พ.ร. สามารถรวมตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. เพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้น

(๒) มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถปฏิบัติราชการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒) กระบวนการดำเนินการตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติราชการดังกล่าว มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการระดับไม่สูงมาก หรือพนักงานราชการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และการขับเคลื่อนตัวชี้วัดของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารยังไม่สามารถประสานงานให้เจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากบางหน่วยงาน รวมถึงเจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายคิดว่าการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ต้องมีการจัดทำหลักฐานเอกสารเพิ่มเติมเป็นอย่างมาก

ทั้ง ๆ ที่มีภาระในงานประจำอยู่มากแล้ว

แนวทางการแก้ไข จากการศึกษานโยบายการปฏิรูปราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ การประเมินผู้บริหารองค์การ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การสื่อสาร การบูรณาการ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การติดตามและประเมินผล พบว่ามีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

(๑) การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิรูปราชการเป็นอย่างดีและความเต็มใจ

(๒) การจัดทำคู่มือการปฏิรูปราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปราชการของผู้เกี่ยวข้อง

(๓) การกำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ โดยพิจารณาจากวุฒิภาวะ และความสามารถในการปฏิรูปราชการดังกล่าว

๓) กระบวนการประเมินผลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากผู้บริหารบางหน่วยงานมีความต้องการให้ได้คะแนนการประเมินผลมากที่สุด โดยไม่สนใจในการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประเมินผู้บริหารองค์การแต่อย่างใด และการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดขาดรายละเอียดที่ชัดเจน โดยเฉพาะแนวทางประเมินผลในแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างเจ้าภาพตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายกับผู้ประเมินให้คะแนนจากสำนักงาน ก.พ.ร.

แนวทางการแก้ไข จากการศึกษานโยบายการปฏิรูปราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ การประเมินผู้บริหารองค์การ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การสื่อสาร การประสานงาน การทำงานเป็นทีม และการติดตามและประเมินผล พบว่ามีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

(๑) การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารหน่วยงานในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เกิดการประเมินผลตามความเป็นจริง และทราบถึงการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ต้องมีการปรับปรุงในด้านใดบ้าง

(๒) บุคลากรที่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดต้องมีการประสานงานกับผู้ประเมินให้คะแนนจากสำนักงาน ก.พ.ร. อย่างใกล้ชิด และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การผ่านการประเมิน และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ.ร. ต้องมีการสร้างจิตสำนึก หรือมีมาตรการที่จะทำให้องค์กรของรัฐเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๒) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) และคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำกระทรวงแรงงาน ควรมีการผลักดัน และมาตรการที่ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การกำหนดนโยบายให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นความสำคัญ และตระหนักในการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

๔) การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ

๕) การสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถปฏิบัติราชการได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) การแต่งตั้งผู้แทนหน่วยงานระดับรองหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทำหน้าที่ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ รวมถึงการผลักดันให้สำนักงาน ก.พ.ร. สามารถรวมตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. เพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้น

๒) ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๓) การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติราชการเป็นอย่างดี และความเต็มใจ

๔) การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้บริหารหน่วยงานในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การ เพื่อให้เกิดการประเมินผลตามความเป็นจริง และทราบถึงการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ต้องมีการปรับปรุงในด้านใดบ้าง

๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์การของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของผู้เกี่ยวข้อง

๖) การผลักดันให้คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๗) การกำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิรูปการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์กร โดยพิจารณาจากคุณภาพ และความสามารถในการปฏิรูปการดังกล่าว

๘) การสนับสนุนให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัดต้องมีการประสานงานกับผู้ประเมินให้คะแนนจากสำนักงาน ก.พ.ร. อย่างใกล้ชิด และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การปฏิรูปการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิรูปการของส่วนราชการ และการประเมินผู้บริหารองค์กรผ่านการประเมิน และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

๖. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ ช่องทาง ดังนี้

๖.๑ เว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการเข้าถึงเอกสารผลงานทางวิชาการ ดังนี้

๖.๑.๑ เข้าเว็บไซต์ที่ : www.dsd.go.th/msdu

๖.๑.๒ เลือกหัวข้อ : เอกสารดาร์นโหลด

๖.๑.๓ พิมพ์ข้อความในช่องค้นหาว่า : ผลงานเชี่ยวชาญ

๖.๑.๔ เลือก : แสดง

๖.๑.๕ เลือกชื่อเอกสาร : ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง การปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๑.๖ เลือก : ดาร์นโหลด

๖.๒ ห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ชั้น ๙ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๗๐๗ ต่อ ๕๑๘

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) . คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ . กรุงเทพมหานคร , ๒๕๖๑

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) . คู่มือการประเมินส่วนราชการตาม

มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ . พิมพ์ครั้งที่ ๑ . กรุงเทพมหานคร , ๒๕๖๑

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ : ข้อมูลที่มีเนื้อหาเต็มบนอินเทอร์เน็ต

“การทำงานเป็นทีม” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.local.moi.go.th/team.html. (วันที่ค้นข้อมูล ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : library2.parliament.go.th/giventake/content_ncpo/ncpo-head-order5-2559.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑)

จิรันดร บุษวดาใช้ และสุพจน์ เฮงพระพรหม “การพัฒนาระบบติดตามการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรณีศึกษา : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : Home.npru.ac.th/supol/research/um_npru8.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

ณัฐธิดา สอนคร้ามดี “การศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.opdcddc.org/document/Abstracts_Permance.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ “การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : Wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (วันที่ค้นข้อมูล ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑)

“บทที่ ๕ การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.elfhs.ssru.ac.th/pokkrong_ma/pluginFile.php/50/block_html/content/บทที่%205%20การจัดการภาครัฐแนวใหม่.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑)

บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน) “คู่มือการบริหารความเสี่ยง” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : Iec.co.th/file/risk%20management.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑) (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.opdc.go.th/uploads/files/2556/yutasadtext.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

ผากจิต ปาลินทร ลากิจิตร “หลักการและทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : https://ag.kku.ac.th/extension/images/136323/information_2_2556.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : Kromchol.rid.go.th/fad/fad_pro/data_link/prb/Statute_2545_5.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑)

“มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.oic.go.th/FILEWER/CABINFOCENTER19/DRAWER029/GENERAL/DATA0000/00000028.PDF. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑)

“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.dsdw2016.dsdw.go.th/docfile/na-02.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

“รวบรวมความรู้การบูรณาการจากเอกสาร” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : asl.kpru.ac.th/asr/images/.../Gather-knowledge-of-document-integration-59.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย “เทคนิคการประสานงาน” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b18_53pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

สำนักงานประมาณของรัฐบาล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “คู่มือแนวทางการติดตามประเมินผล” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : Library2.parliament.go.th/ebook/content-ebspa/Pho-report5-2559.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

สุพรรณิ ไพรัชเวทย์ สถาบันพระปกเกล้า “การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในภาคราชการ” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.kpi-lip.com/multim/ebook2/ปรม3บ515.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมิน
ส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของ
ส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๑๘๖๓/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน

ด้วยหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมีคำสั่งที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์
พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐเพื่อประโยชน์
ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมี
ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๒๒๐๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับ
หน่วยงานภายใน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| (๑) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| (๒) รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ที่ก้านกรองงานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |

- | | |
|--|---------------------------------|
| (๓) หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | คณะทำงาน |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | คณะทำงาน |
| (๕) ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | คณะทำงาน |
| (๖) ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและ
ผู้ประกอบการ | คณะทำงาน |
| (๗) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ
ฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๘) ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| (๙) ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย | คณะทำงาน |
| (๑๐) เลขานุการกรม | คณะทำงาน |
| (๑๑) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน |
| (๑๒) ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | คณะทำงาน |
| (๑๓) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๑๔) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่าย
พัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๑๕) ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| (๑๖) ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร | คณะทำงาน |
| (๑๗) ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | คณะทำงาน |
| (๑๘) ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| (๑๙) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| (๒๐) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการประเมินส่วนราชการตาม
มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงาน
ภายในให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๒. ดำเนินการเผยแพร่ ชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึง
แนวทางปฏิบัติ

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สุทธิ สุโกศล

(นายสุทธิ สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก ๒

คำบรรยายชี้แจงกรอบการประเมินและรายละเอียด
ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
19 ธันวาคม 2561

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประวัติวิทยากร



ชื่อ - ชื่อสกุล : นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก

การศึกษา : กศ.บ. (สังคมศึกษา)

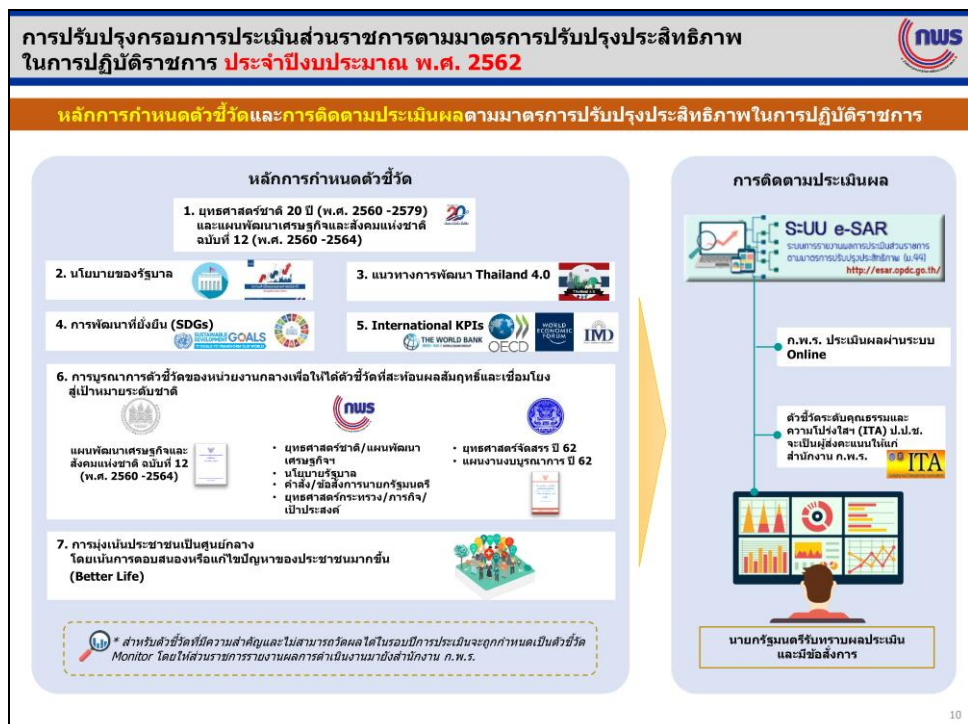
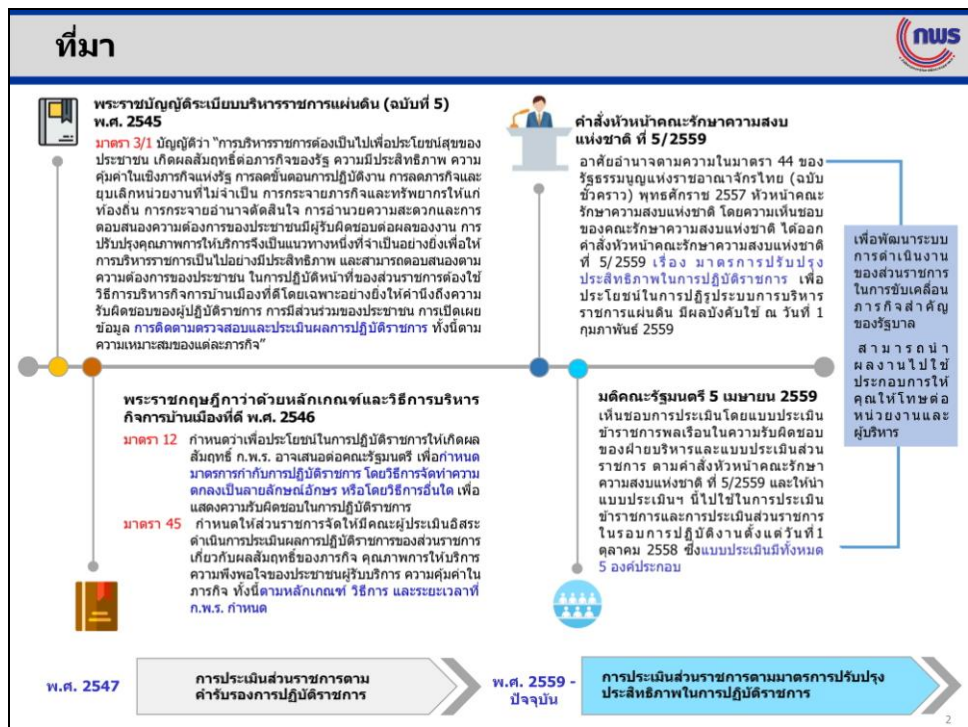
สถานศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

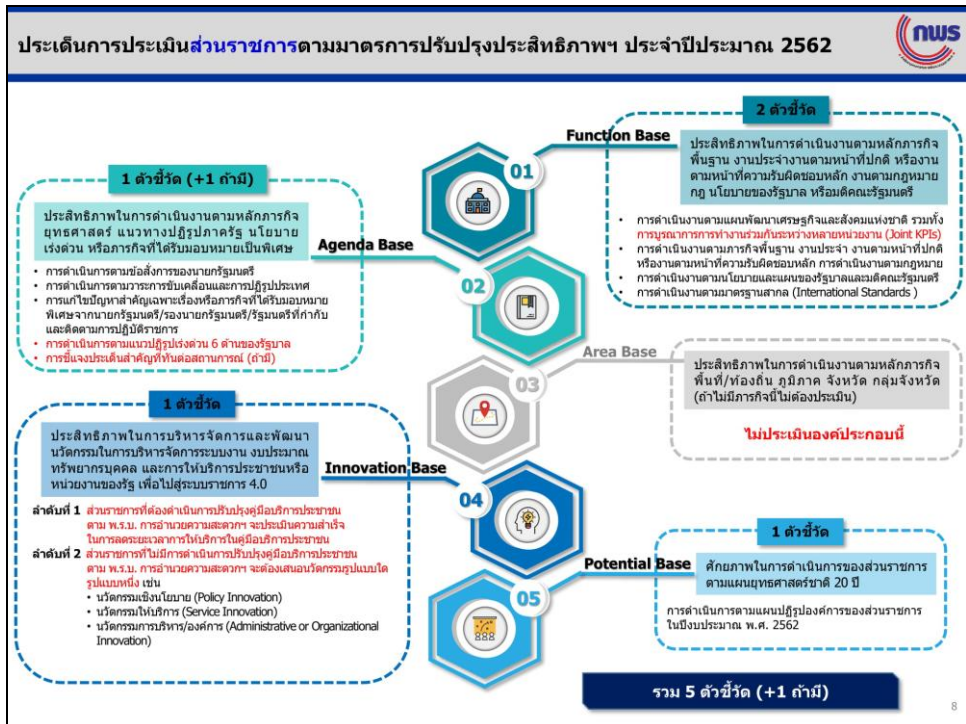
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สถานที่ทำงาน :

- ☞ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ☞ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค.61 – 31 มี.ค.62)	เกณฑ์การวัด รอบการประเมินที่ 2 (1 ต.ค.62 – 30 ก.ย.62)
องค์ประกอบที่ 1 Function Base		
1. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบัตรทำขึ้นตามมาตรฐานฝีมือที่กำกับของหน่วยงาน (สูงสุดเพียง 10%)	ติดตามผลการดำเนินงาน	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบัตรทำขึ้นตามมาตรฐานฝีมือ (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ดำเนินการได้ร้อยละ 82.49)
2. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดยIMD (ตัวชี้วัดร่วมระหว่าง สป.ร.ง. กพร. กอช. และ กสธ.)	ติดตามผลการดำเนินงาน	อันดับดีขึ้นกว่าอันดับที่ 58
องค์ประกอบที่ 2 Agenda Base		
2.1 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี) 2.2 นโยบายAgenda Base ของรัฐมนตรีว่าการ (Super Worker)	ติดตามผลการดำเนินงาน	ความสำเร็จในการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานคุณภาพ (Super worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
องค์ประกอบที่ 4 Innovation Base		
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวิธีการในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐที่ไปสู่ระบบราชการ 4.0	ติดตามผลการดำเนินงาน	ส่วนราชการที่ต้องดำเนินการปรับปรุงคู่มือบริการประชาชนตาม พ.ร.บ. อำนาจความสะดวก จะประเมินความสำเร็จในการลดระยะเวลาการให้บริการในคู่มือประชาชน
องค์ประกอบที่ 5 Potential Base		
5.2 การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ	ติดตามผลการดำเนินงาน	- ความสำเร็จการพัฒนาระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI) - ความสำเร็จของการออกคู่มืออิเล็กทรอนิกส์ (e-certificate) - ความสำเร็จการยกระดับระบบe-testing ให้ครอบคลุมมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกสาขา - ความสำเร็จการดำเนินการเชื่อมโยงฐานข้อมูลหลักของกรมไปยังฐานข้อมูลกลางของกระทรวงและการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก รอขึ้นบัญชีจากสำนักงาน ก.พ.ร.

การประเมินผู้บริหารองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



1

3. กรอบการประเมินและประเด็นการประเมินผู้บริหารองค์กรใหม่ (ต่อ)



ประเด็นการประเมินผู้บริหารองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2562
ใช้ประเมินสำหรับ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล	แหล่งข้อมูล
1. การลดพลังงาน	ใช้ผลการประเมินจากรายงานการดำเนินงานในเว็บไซต์ e – report .energy.go.th	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน
2. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ	ใช้ผลการประเมินตามมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ	กรมควบคุมมลพิษ ก. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การประหยัดงบประมาณ	ประเมินตนเอง (self assessment)	-
4. การกำกับดูแลการทุจริต	- รอบ 1 การสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ (survey online) - รอบ 2 ใช้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)	ผลสำรวจความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชา สำนักงาน ป.ป.ท.
5. ภาวะผู้นำ	ประเมินตนเอง (self assessment)	-
6. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์กร	ประเมินตนเอง (self assessment)	-
7. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	ประเมินตนเอง (self assessment)	-
8. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร (survey online)	ผลสำรวจความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชา
9. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา	ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน (survey online)	ผลสำรวจความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชา
10. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน(Integration)	ประเมินตนเอง (self assessment)	-

10

4. แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ต่อ)



NEW

8. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

นิยาม

- **การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ** คือ การประเมินการปฏิบัติงาน/บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ
- **คุณธรรม (Integrity)** คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม
- **จริยธรรม (Ethics)** คือ พฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง 2 รอบการประเมิน คัดระดับคะแนนเดิม 10 คะแนน (ข้อละ 2 คะแนน)

เกณฑ์การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

Survey Online

ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีให้ท่านได้ยึดถือและปฏิบัติตาม		
2. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสาร (communication) ภายในองค์กรถึงคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ที่พนักงานทุกท่านควรปฏิบัติตามเพื่อลดความคลุมเครือของจริยธรรม		
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้าง/กระตุ้นเตือนมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อหลีกเลี่ยงประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้น		
4. หน่วยงานของท่านมีการประกาศเกียรติคุณ/ให้รางวัล/ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม และมีการลงโทษต่อผู้ประพฤติผิดต่อคุณธรรม		
5. หน่วยงานของท่านมีการสร้างกลไกหรือระบบที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม รวมถึงช่องทางในการรายงานหากมีผู้พบเห็นพฤติกรรมที่ผิดหลักจริยธรรม		

17

4. แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ต่อ)



9. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

นิยาม

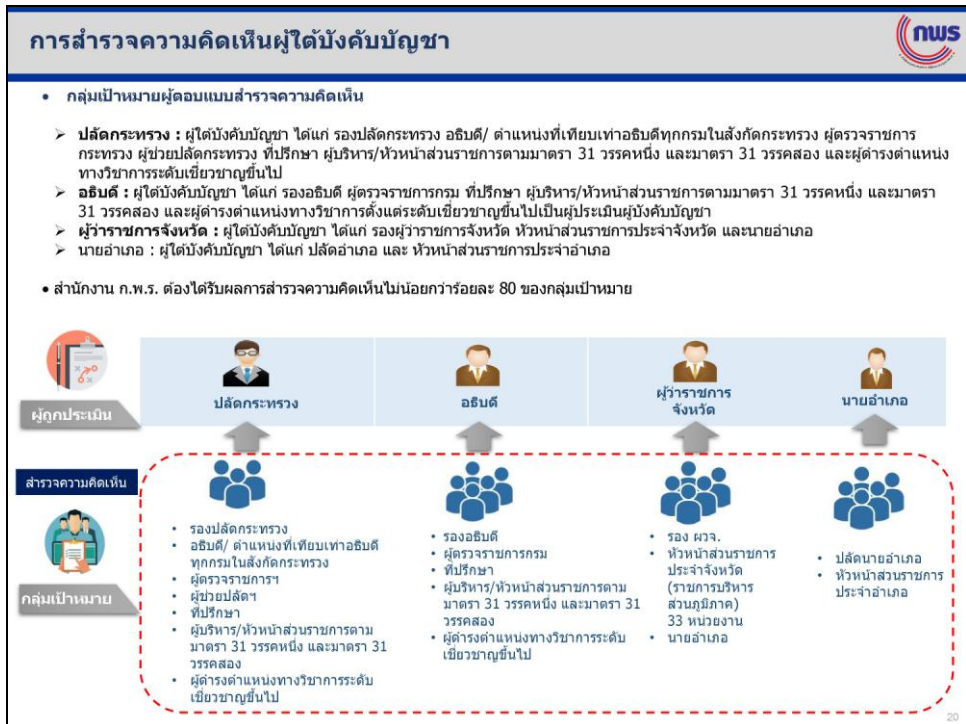
- เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคัดคะแนนคัดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง 2 รอบการประเมิน คัดระดับคะแนนเดิม 10 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

Survey Online

ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ท่าน มีโอกาสร่วมคิดร่วมทำ		
2. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน		
3. ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในความคิดพลาของท่าน		
4. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของท่าน		
5. ผู้บังคับบัญชาได้ชมเชยท่านเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		

18




คู่มือ

กรอบการประเมินการปฏิบัติราชการ

ของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

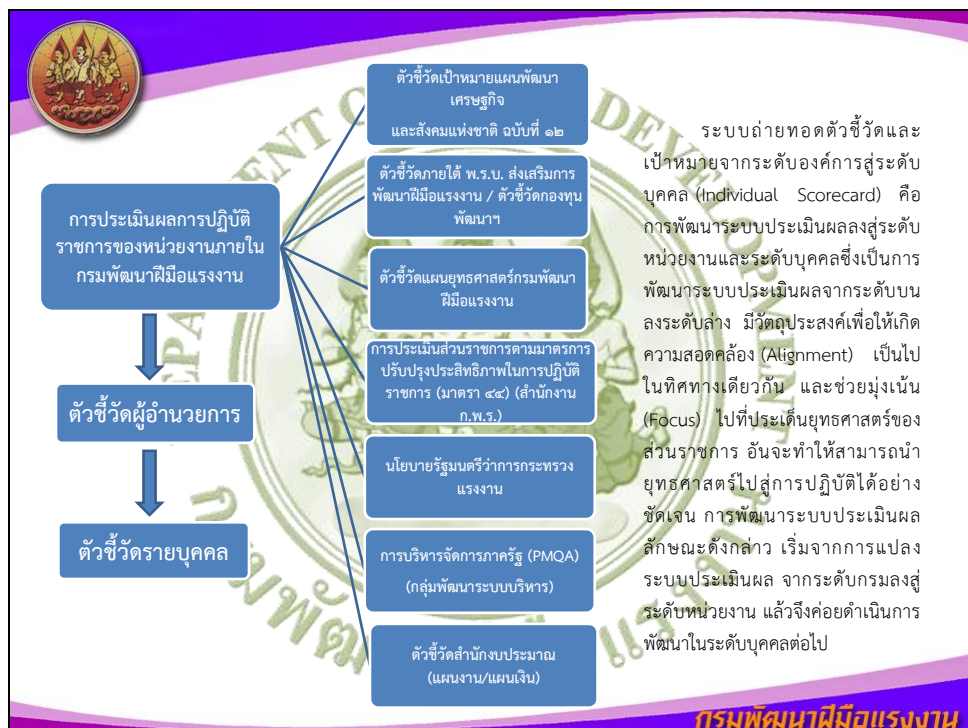



คู่มือกรอบการประเมิน
การปฏิบัติราชการ

กลุ่มไลน์ KPI DSD

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





แนวทางการประเมินส่วนราชการ

หลักการประเมิน : เปรียบเทียบจำนวนตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย
 ต่อตัวชี้วัดทั้งหมด ในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดให้ทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

ตัวอย่างการประเมินของหน่วยงาน

ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ตัวชี้วัดที่ ก	- ร้อยละ 100 - มีแผนปรับปรุง	- ร้อยละ 99 - มีแผนปรับปรุง	/	/
ตัวชี้วัดที่ ข	- ร้อยละ 100 - มีแผนปรับปรุง	- ร้อยละ 100 - มีแผนปรับปรุง	/	/
ตัวชี้วัดที่ ค	- มีแผนปรับปรุง	- ไม่มีแผนปรับปรุง		/

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการวัดผล} = \frac{\text{ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน}}{\text{ตัวชี้วัดทั้งหมด}} \times 100 \Rightarrow = \frac{3}{5} \times 100 = \text{ร้อยละ 60}$$

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



เกณฑ์การพิจารณา

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



หน่วยงาน X มีผลการประเมินในรอบนี้ อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้น



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



<http://www.dsd.go.th/msdu>