

แบบฟอร์มที่ 3

แบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยตนเอง

ชื่อผู้สมัครรางวัล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พิมพ์เมื่อวันที่ : 31 มกราคม 2563

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
1.1 ระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน		
1.1.1 ผู้บริหารกำหนดทิศทางในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ด้านเศรษฐกิจ/สังคม/สาธารณสุข/สิ่งแวดล้อม) (ระบุอย่างน้อย 2 ด้าน)		
		[/]☐ มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ คือ ...กรมมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีสมรรถนะและทักษะฝีมือเพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ หรือ Super Worker รองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตอบสนองการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านอุตสาหกรรมแห่งอนาคต(S-curve และ New S-curve)โดยได้ดำเนินโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก รวมทั้ง จัดตั้งศูนย์บริหารแรงงานเขตพิเศษภาคตะวันออก หรือ EECและสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)... ด้านสังคม คือ ...กรมเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่กำลังลงทุนในประเทศไทยในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ โดยเริ่มต้นที่สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาแรก และในปี 2563 จะขยายไปอีก 4 สาขา ... ด้านสิ่งแวดล้อม คือ ...กรมได้ลงนามความร่วมมือกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมในการพัฒนาบุคลากรช่างเครื่องปรับอากาศให้มีความรู้ความสามารถและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านการทำความเย็นภายใต้โครงการลดและเลิกใช้สารไฮโดรคลอโรฟลูออโรคาร์บอน (HCFC)ของประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการลดการทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน การประหยัดพลังงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสภาพภูมิอากาศโลก โดยในการดำเนินโครงการมีเป้าหมายในการลดและเลิกใช้สาร HCFC ในประเทศไทยให้เป็นศูนย์ให้ได้ภายในปี 2583 โดยเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน... ด้านสาธารณสุข คือ ...กรมให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยของประชาชน โดย

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		1)เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ ร่วมกับกรมเจ้าท่า ภายใต้พ.ร.บ. แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปประกอบอาชีพในต่างประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย 2) จัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ เน้นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขานวดไทยเพื่อสุขภาพ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจากกระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับกรมการจัดหางานในการไปทำงานต่างประเทศ...
1.1.2 ผู้บริหารกำหนดทิศทางองค์การที่รองรับพันธกิจปัจจุบัน โดยทิศทางขององค์การ		
		[/]คือ ...การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสานสร้างพลังเครือข่ายทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงานเช่น การพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมหลัก การพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำหรือกิจกรรมที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ ...
1.1.3 ผู้บริหารกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทิศทาง		
		[/]คือ ...การปรับกฎหมาย หลักเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการ ปรับปรุงกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น การเพิ่มช่องทางในการให้บริการ การลดขั้นตอน เวลาในคู่มือประชาชน การเชื่อมโยงเอกสารของทางราชการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์/ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม CBT การยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แบบ end to end Process ...
1.1.4 ผู้บริหารได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งเชิงบวก เชิงลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม		
		[/]คือ ...1) กรมได้คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการSafety Thailand โดยการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ โดยเริ่มต้นที่สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาแรก ซึ่งเริ่มดำเนินตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 จนถึงปัจจุบันดำเนินการแล้วมากกว่า 125,539 คน2) ผลกระทบสังคมทางด้านคุณภาพชีวิต โดยดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้ต้องขัง...
1.1.5 ผู้บริหารกำหนดทิศทาง เพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทิศทาง		
		[/]คือ

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเน้นการดำเนินการตามค่านิยมองค์การ ที่มุ่งการทำงานเป็นทีมเชิงรุก ด้วยความโปร่งใส มีจิตให้บริการที่ดีทั้งผู้รับบริการและเครือข่าย เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์การที่บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการให้บริการที่ดี รวดเร็ว และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการนำเสนอสิทธิประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่สถานประกอบกิจการ...
1.2 การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส ☐		
1.2.1 มีการกำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมด้านป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส		
		[/]คือ ...ผู้บริหารกำหนดมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน 1) ทบทวนค่านิยมโดยเพิ่มเรื่องความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 2) จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านป้องกันการทุจริตเช่น ศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ต้านโกง โครงการต้นไม้แห่งความดี 3) การประกันคุณภาพงานตรวจสอบและจัดทำแผนตรวจสอบให้มีความโปร่งใสในด้านการเงิน บัญชี พัสดุ 4) วิเคราะห์ความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีการกำกับให้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง 5) มาตรการควบคุมภายใน 6) กำหนดเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภายใน...
1.2.2 หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือมีต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงานที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการได้		
		[/]คือ ...ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กรมได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพเพิ่มรายได้และความมั่นคงในชีวิตโดยมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณในวงเงินที่สูง ดังนั้น เพื่อให้โครงการดังกล่าวมีความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการรวมทั้งได้ขอความร่วมมือจากเครือข่าย ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้นำชุมชนมาเป็นพยาน การจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงให้ผู้รับการฝึก...
1.2.3 มีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการติดตามรายงานผลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส		
		[/]คือ ...ผู้บริหารได้ติดตามรายงานผลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินITA เป็นระยะ ๆ โดยสื่อสารผ่าน Line ผู้บริหาร Facebook กรมรวมทั้ง ในการติดตามโครงการสำคัญ ๆ เช่น โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพเพิ่มรายได้และความมั่นคงในชีวิต กรมได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีระบบรายงานผลผ่าน Datacenter กรม รวมทั้งมีการ Skype ระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานปฏิบัติ ทำให้ทราบความก้าวหน้าและปัญหาต่าง ๆ ได้แบบ Real Time...
1.2.4 มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส		
		[/]คือ

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...1) ด้านโครงสร้าง เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกรม 2) ด้านการสร้างความรู้และเผยแพร่ข่าวสารด้านจริยธรรม เช่นอบรมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และถ่ายทอดไปยังบุคลากรภายในกรม 3) ด้านการจัดการองค์การ เช่น จัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงในกระบวนการหลักของกรม การจัดทำแผนปฏิบัติการปราบปรามการทุจริตของกรม 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้ระบบ e - Testing ในการทดสอบมาตรฐานภาคความรู้...
1.2.5 การเปิดเผยผลการดำเนินงาน การบริหารงบประมาณและอื่นๆ สู่สาธารณะ ผ่านช่องทาง		
		[/]การเปิดเผยผลการดำเนินงาน การบริหารงบประมาณและอื่นๆ สู่สาธารณะ ผ่านช่องทาง ...เอกสารประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี เว็บไซต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (www.dsd.go.th) Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของทางราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540... (กรณีเปิดเผยผ่านเว็บไซต์ กรุณาแนบลิงค์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง)
1.2.6 หน่วยงานได้รับรางวัลด้านความโปร่งใสจากองค์การภายนอกทั้งในและต่างประเทศ		
		[/]คือ ...1) กรมได้โล่ประกาศเกียรติคุณให้เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 2) รางวัลทุนหมุนเวียนดีเด่น จากกรมบัญชีกลาง โดยมีการพิจารณาเรื่องความโปร่งใสในการดำเนินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ในการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) สูงขึ้นทุกปี ปีงบประมาณ 2562 ได้คะแนนร้อยละ 85.59 ปีงบประมาณ 2563 ได้คะแนนร้อยละ 93.11...
1.3 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก		
1.3.1 มีกลไก/แนวทางในการส่งเสริมให้เครือข่ายภายนอก (ภาคเอกชน ประชาชน ท้องถิ่น) เข้ามาร่วมสร้างนวัตกรรม ได้แก่		
		๑ นวัตกรรมการทำงานที่ทำร่วมกับเครือข่าย คือ ...1) กรมได้ให้สิทธิประโยชน์ในด้านการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่มีการพัฒนาบุคลากรของตนเอง 2) การให้เงินอุดหนุนแก่หน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามภารกิจของกรม 3) ร่วมกับภาครัฐและเอกชนจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 4) ร่วมกับกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา จัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน และแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ 5) ร่วมกับสถานประกอบการในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ เป็นต้น...
		๑ นวัตกรรมการให้บริการที่ทำงานร่วมกับเครือข่าย คือ ...1) ร่วมกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้บริการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และรับรองความรู้ความสามารถรวมทั้งดำเนินโครงการ 1 ตำบล 1 ช่างไฟฟ้า 2)

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ร่วมกับกรมสรรพากรในการรับรองหลักสูตรผ่านระบบ e-Service 3) ร่วมกับภาครัฐและเอกชนในการให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4)) ร่วมกับสภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ หรือ AHRDA ในการให้บริการผลิตบุคลากร...
1.3.2 มีกลไก/แนวทางที่เอื้อให้เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีกลไก/แนวทาง		
		[/]คือ ...1) การแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) อนุกรรมการด้านการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับต่างๆ2) การลงนามความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) การจัดประชุม สัมมนา ประชาพิจารณ์4) การเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจของกรม... เครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมคือ ...ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบล ภาคเอกชน ประกอบด้วย สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า สมาคม สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานการศึกษา กระทรวงอุตสาหกรรม องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาชุมชน...
1.3.3 มีการสร้างนวัตกรรมเชิงนโยบายโดยมีเครือข่ายภายนอกร่วมดำเนินการ		
		[/]คือ ...คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรองนายกฯ ที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรี เป็นประธานฯ ร่วมดำเนินการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน... โดยนโยบายนั้น คือ ...ดำเนินการประสานแผนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและรายจังหวัด เพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ... สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในระดับประเทศ เรื่อง ...ลดการซ้ำซ้อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นการพัฒนาที่ต่อยอดการทำงานร่วมกัน ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด...
1.3.4 มีแนวทางสื่อสาร/สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นในบุคลากรมีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่น ตั้งใจให้เกิดการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล		
		[/]คือ ...1) การกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมาสามารถปฏิบัติราชการแทนในเรื่องที่

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		าง ๆ รวมทั้ง กรณีมีเหตุเร่งด่วนและจำเป็นต้องสามารถรายงานผลผ่านไลน์ผู้บริหาร ประชุม VDO call เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีความรวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้ทันที่ 2) การประเมินผลความพึงพอใจในทุกภารกิจของกรม และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเชิงรุก เช่น กรมได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ที่ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย...
1.4 การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว		
1.4.1 มีมาตรการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมาตรการนั้น		
		[/]คือ ...1) กรณีที่เป็นกฎหมายใหม่ ยังไม่เคยมีผลบังคับใช้กับประชาชน กรมจะรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำข้อมูลเข้าประชุมคณะกรรมการร่างกฎหมายฯ จัดประชาพิจารณ์ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อรับฟังความคิดเห็น ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ 2) กรณีเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแล้ว จะมี การติดตามและจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) การออกตรวจเยี่ยมเชิงบูรณาการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม...
1.4.2 มีการรายงานผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างทันการณ์ โดย		
		[/]การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัย ได้แก่ ...มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามข้อมูลในช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่มของหน่วยงานส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีสถานประกอบกิจการเป็นสมาชิกในกลุ่มไลน์ ข้อมูลใน Facebook โดยการชี้แจงข้อมูลและตอบคำถามเบื้องต้น เพื่อลดข้อร้องเรียนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ รายงานให้ผู้บริหารทราบผ่านกลุ่มไลน์ผู้บริหาร ใช้ไลน์ในการแจ้งเตือนสถานประกอบกิจการเมื่อการเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ผ่านการอนุมัติ ...
		[/]การใช้เครือข่าย คือ ...เจ้าหน้าที่กรมส่วนกลางและภูมิภาคเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มไลน์ของภาครัฐและเอกชน เช่น ไลน์จังหวัด ไลน์สมาคม ไลน์ชมรมบริหารงานบุคคล ... ในการเฝ้าระวัง เรื่อง ...การให้ข้อมูลในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจกรม เช่น การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม การรับรองความรู้ความสามารถ และแก้ไขปัญหาในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม...
1.4.3 มีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม		
		[/]เช่น

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
		...1) จำนวนการยกเครื่องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) การดำเนินการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตัวชี้วัด การปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเกณฑ์การวัด (1) จัดทำแผนปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (2) แผนการปรับปรุงได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร (3) ดำเนินการตามแผนปรับปรุง ร้อยละ 100 (4) ผลการสำรวจความพึงพอใจปีบัญชี 2562 มีระดับมากกว่าปีบัญชี 2561 คะแนนมากกว่าร้อยละ 90... และมีการติดตามผลดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุก (ระบุตัวเลข และหน่วย เดือน/ปี/) ...ทุก 1 ปี...
1.4.4 มีการติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการจัดการผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม (ตอบอย่างน้อย 2 ด้าน)		
		[/]มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้ มาตรการจัดการด้านเศรษฐกิจ คือ ...ดำเนินการโดยการติดตามและกำหนดเป็นตัวชี้วัด ตามภารกิจของกรม เช่น 1) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น 3) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี และ 4) วัดผลความพึงพอใจโดยเฉลี่ยของผู้ใช้บริการกรม... ผลการติดตาม คือ ...ในข้อ 1) ผลดำเนินการ ร้อยละ 40.43 ข้อ 2) ผลดำเนินการ ร้อยละ 93.97 ข้อ 3) ผลดำเนินการ ร้อยละ 36.48 และข้อ 4) ผลดำเนินการ ร้อยละ 88.17... มาตรการจัดการด้านสังคม คือ ...การรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ มีการติดตามโดยการออกตรวจของพนักงานตรวจตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการจัดตั้งกลุ่มไลน์ชื่อ e - License เรื่องการรับรองความรู้ ความสามารถ เพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น... ผลการติดตาม คือ ...การให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยยังไม่พบผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย... มาตรการจัดการด้านสาธารณสุข คือ ผลการติดตาม คือ มาตรการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม คือ

หมวด 1 การนำองค์การ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
		ผลการติดตาม คือ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน		
2.1.1 หน่วยงานของท่านมีแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถตอบสนองต่อ		
		[/]ความท้าทาย คือ ...ปัจจุบันมีหน่วยงานที่ดำเนินการกิจที่คล้ายคลึงกับการกิจของกรมทั้งการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งผู้รับบริการมีความต้องการที่หลากหลาย ตลอดจนการก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และอุปกรณ์เครื่องจักรจึงเป็นความท้าทายที่กรมต้องสร้างกลยุทธ์ในการให้บริการที่เหนือกว่าทั้งด้านการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย รวมทั้งปรับบทบาทของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคต โดยเน้นการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากกว่าการปฏิบัติเอง... โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทายได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล โดยเน้นให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานมีองค์ความรู้ และได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยพัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงงาน และยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน การร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้กลยุทธ์ทางการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ...
		[/]การเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ ...การเกิด Disruptive ในการผลิตสินค้า และการให้บริการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาต้องให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพแรงงานของกรม จึงต้องเปลี่ยนไปตามพัฒนาการของภาคอุตสาหกรรมและรูปแบบการจ้างงาน กรมจึงกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน รวมถึงพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้ทันสมัยและมีมาตรฐาน เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานที่สามารถขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจต่อไปได้ในอนาคต... โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยเป้าประสงค์ที่ 2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป้าประสงค์ 3.1 พัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ เช่น ผู้สูงวัย และวิสาหกิจชุมชนให้มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ต่อไป...
		[/]ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ...การสร้างมาตรฐานความปลอดภัยและรับรองในการประกอบอาชีพ โดยกำหนดอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เป็นอาชีพแรกที่สามารถเป็นอันตรายต่อสาธารณะ และขณะนี้อยู่ระหว่างกระทรวงแรงงานประกาศอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มเติมอีก 4 สาขา ได้แก่ ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมแม็ก และช่างเชื่อมทิกเพื่อให้การรับรองความรู้ความสามารถมีความครอบคลุมและเป็นมาตรฐาน รวมถึงส่งเสริมการจ้างงานแรงงานที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถด้วยค่าจ้างที่เป็นธรรม... โดยมียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลเป้าหมายที่ 5 การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง องค์กรอาชีพ หรือหน่วยงานของรัฐที่ได้การรับรองให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง ต้องดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ และเป้าหมายที่ 7 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม...
2.1.2 มีแผนยุทธศาสตร์และแผนงานที่		
		[/]สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน คือ ...กรมมุ่งพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเชิงพื้นที่ เช่นการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) ซึ่งรัฐบาลกำหนดเป็นกลไกขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างมากสำหรับการเป็นศูนย์กลางการขนส่งและโลจิสติกส์ในภูมิภาคอาเซียน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมทำให้ผลิตภาพแรงงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ(GDP) เพิ่มขึ้น...
		[/]สร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ คือ ...1)การปรับและทบทวนกฎหมายเพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต2)การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์(MARA) 3)การใช้กลไกของ กพร.ปช.ในการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน4)พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง กำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตรวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน...
2.1.3 กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ มีการคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ อย่างไร		
		[/]การมีส่วนร่วมของบุคลากร เครือข่าย ...การจัดประชุมคณะกรรมการ การจัดสัมมนา และประชาพิจารณ์ เช่น

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ในการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมือแรงงาน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 กรมได้จัดสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนอาสาสมัครแรงงาน สถาบันการศึกษา และภาคประชาชนทั่วประเทศ ...
		[/]ประโยชน์/ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ...นายจ้าง แรงงาน ผ่านข้อมูลปฐมภูมิ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) และการสำรวจความเห็น และข้อมูลทุติยภูมิหน่วยงานภายนอก เช่น สถิติความต้องการพัฒนาขีดความสามารถและข้อมูลทิศทางการพัฒนารายอุตสาหกรรม เป็นต้น และใช้ข้อมูลทวิเคราะห์ได้เป็นพื้นฐานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 นอกจากนี้ ยังได้ปรับกลยุทธ์ โดยการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันและอนาคต...
		[/]สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ...ใช้ข้อมูลและเครื่องมือSWOT/TOWS Matrixในการยกร่างแผนยุทธศาสตร์ของกรม พ.ศ. 2560-2564 เช่นสถิติการว่างงาน สถิติค่าจ้างแรงงาน สถิติความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ สถิติผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องของงานวิจัยเรื่องทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทยและการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อยนอกจากนี้กรมยังได้ใช้ 7S Model ของMcKinsey และPEST Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก...
2.2 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ		
2.2.1 มีการวิเคราะห์ผลกระทบของเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงานต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้		
		[/]เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คือ ...พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0... ผลกระทบ คือ ...แรงงานไทยมีทักษะตอบสนองต่อความต้องการของตลาด นำไปสู่การจ้างงานและการยกระดับรายได้... กระทบต่อยุทธศาสตร์ ด้าน ...การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน...
		[/]ตัวชี้วัด คือ

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		...ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น... ผลกระทบ คือ ...ศักยภาพผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นและโอกาสทางการค้าและการลงทุนเพิ่มขึ้น... กระทบต่อยุทธศาสตร์ ด้าน ...การสร้างความสามารถในการแข่งขัน...
2.2.2 มีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดระยะสั้นและระยะยาว โดย		
		[/]เป้าหมายระยะสั้น คือ ...การดำเนินการให้บรรลุตามแผนปฏิบัติการประจำปี.. เช่น 1) ประชาชนช่วงวัยแรงงานมีสมรรถนะ มีศักยภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ 2) แรงงานมีศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 3) บุคลากรมีศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ 4) แรงงานมีศักยภาพรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษ 5) แรงงานมีศักยภาพรองรับความต้องการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก6)ผู้สูงอายุมีทักษะฝีมือสมกับวัยเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ... มีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย ได้แก่ ...1)ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ60 2) ผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ85 3) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 4) แรงงานกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 5)ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความพึงพอใจในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60...
		[/]เป้าหมายระยะยาว คือ ...การดำเนินการให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์กรม โดยการพัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 4.0... มีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย ได้แก่ ...1) แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กฎหมายกำหนด 2) แรงงานมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น 3) แรงงานได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มมากขึ้น4) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น5) สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายครบทุกแห่ง 6) จำนวนหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น...
2.2.3 มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง/ผลกระทบ และมีแผน/แนวทางที่รองรับความเสี่ยง/ผลกระทบ		

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนางานการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/]ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อแผนงานและเป้าประสงค์ต่อหน่วยงานโดยความเสี่ยงสำคัญ คือ ...ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ขึ้นกับประสิทธิภาพการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรและการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติและการสนองรับนโยบายเร่งด่วนของประเทศ อาจทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ... แผนงาน/แนวทางที่รองรับความเสี่ยงคือ ...การทบทวนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการ เป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันมากที่สุดและการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการจัดทำหรือทบทวนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการ โดยผู้บริหารมีการติดตามผ่านการประชุมผู้บริหารกรม ไลน์กลุ่มผู้บริหารกรม...
		[/]ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อประเทศด้านเศรษฐกิจ/สังคม/สาธารณสุข/สิ่งแวดล้อมโดยผลกระทบที่สำคัญคือ ...การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับสถานประกอบการ ที่จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของตนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อาจทำให้รัฐบาลจัดเก็บภาษีได้น้อยลง ... แผนงาน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ คือ ...กรมได้มีการศึกษาความคุ้มค่าในการดำเนินการดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ 2562 จากการติดตามผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม พบว่า ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกเฉลี่ย 2,221 บาท/คน/หลักสูตร ดังนั้นประมาณการต้นทุนที่สถานประกอบการดำเนินการฝึกให้กับพนักงานของตน จำนวน 5,229,360 คน คิดเป็นต้นทุน ประมาณ 11,614 ล้านบาท ทำให้รัฐไม่ต้องสูญเสียงบประมาณทางตรงในการฝึกอบรมให้กับพนักงานของสถานประกอบการดังกล่าว ซึ่งทดแทนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดเก็บภาษีได้น้อยลง...
2.3 แผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน		
2.3.1 แผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกด้าน และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน		
		[/] แผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกด้าน และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
2.3.2 แผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทำน้อยได้มาก) การลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็ว และสร้างคุณค่าต่อประชาชน โดยใช้วิธีการ เช่น		
		[/]มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้ ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการ/การบริการ ได้แก่ ...การใช้ระบบ e-Service เพื่ออำนวยความสะดวกการยื่นเอกสารขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายให้กับสถานประกอบการที่จัดฝึกอบรมพนักงาน

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		งานของตน และการใช้ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบe-Testingเพื่อให้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใส น่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ในปีพ.ศ. 2563 กรมมีแผนปรับปรุงระบบ e-Testing ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูล Data Center ของกรมให้สามารถใช้งานผ่านเว็บไซต์ได้สะดวกยิ่งขึ้น... การปรับปรุงกระบวนการ ลดการล่าช้าและความผิดพลาด ได้แก่ ...1) การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและลดเวลาในการให้บริการประชาชน เช่น ในปี พ.ศ. 2562 กรมได้มีปรับปรุงคู่มือประชาชน จำนวน 2 คู่มือ โดยสามารถลดการลดขั้นตอนและเวลาได้ 35 % 2) จากการติดตามประเมินผล พบว่า หลักสูตรการฝึกหลายหลักสูตรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันแต่มีชื่อหลักสูตรที่แตกต่างกัน กรมจึงได้มีการยุบรวมหลักสูตรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันให้เป็นรหัสหลักสูตรเดียวกัน เพื่อสะดวกต่อการบันทึกผลการปฏิบัติงานในระบบ Datacenter การวิเคราะห์ข้อมูล และการติดตามและประเมินผล... การใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ...การพัฒนานักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่ของกรม ให้มีกระบวนการคิดเชิงระบบเน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด นำไปสู่การทำงานด้วยนวัตกรรมในที่สุดโดยในปีพ.ศ. 2562กรมมีเป้าหมายพัฒนานักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่ จำนวน280คน โดยนักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเชิงลึกในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลา การปฏิบัติงาน ตลอดจนลดการสูญเสียในวงจรการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับสถานประกอบการ SMEsหรือวิสาหกิจชุมชน จำนวน 154 แห่ง ทั่วประเทศ...
2.3.3 แผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ สนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ดังนี้ ☐		
		[/]แผนฯ มีการบูรณาการร่วมกับแผนการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง ...การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560- 2564 สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560- 2564) เรื่องที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลยุทธ์ คือ พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของกรมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต...
		[/]แผนฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ...ภายใต้ยุทธศาสตร์กรม ประเด็นที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป้าประสงค์ที่ 2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี กรมได้ดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้ง

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนางานการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) และมีแผนงานในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัลไว้ในอนาคต...
		[/]แผนมีการใช้ทรัพยากรและการใช้ข้อมูลผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ...ประเด็นยุทธศาสตร์ที่4กลยุทธ์4.1.3สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม กรมมีเป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการใช้องค์ความรู้และทรัพยากรพัฒนาบุคลากรของตนเอง เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานตรงตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ โดยข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่อยู่ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545จะถูกบันทึกในระบบe-Service ซึ่งเชื่อมต่อกับระบบDatacenterกรม ดังนั้นกรมนำหลักสูตรมาวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ แบ่งตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม...
2.4 การติดตามผลการบรรลุเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา และการรายงานผล		
2.4.1 หน่วยงานมีแผนในการเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนในเชิงรุก เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเกิดผลกระทบในวงกว้าง (Big Impact) ได้แก่		
		[/]มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้ สถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อแผน คือ ...1) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การผลิตสินค้าและการให้บริการซึ่งอาจทำให้รูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมวางแผนดำเนินการ รวมถึงครุภัณฑ์ฝึกอบรมที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ภาคอุตสาหกรรมประยุกต์ใช้ หรือมีไม่เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) การถูกตัดงบประมาณ โดยทั้ง 2 กรณี อาจทำให้การดำเนินงานของกรมไม่บรรลุเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมตั้งไว้ตามยุทธศาสตร์กรม... การเตรียมความพร้อม คือ ...การติดตามและศึกษาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่ภาคอุตสาหกรรมใช้ในการผลิตสินค้าและบริการผ่านแหล่งข้อมูลสำคัญ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ตลอดจนสถิติผลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมาของกรม เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแผน อย่างทันการณ์... แผนการจัดการเชิงรุก คือ ...การใช้กลไกความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรม4.0 กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล การนิคมแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและบริษัท เครือสมิพล โดยร่วมกันสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินจัดฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านทักษะฝีมือแรงงานให้แก่10อุตสาหกรรมหลัก...

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
2.4.2 มีระบบในการติดตามผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ ☐		
		[/]หน่วยงานมีระบบในการติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ได้แก่ ...ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน Datacenter กรม เป็นช่องทางการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมเชื่อมโยงโครงการหรือกิจกรรมเข้ากับแผนยุทธศาสตร์ระดับกรมและระดับชาติซึ่งทำให้การรายงานผลการวิเคราะห์ประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร สะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ กรมยังใช้ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์/ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการตามภารกิจกรม เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกรม...
		[/]หน่วยงานมีระบบรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ ได้แก่ ...การรายงานผลผ่านเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน Facebook กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเทคโนโลยี Business Intelligence โดยผู้สนใจสามารถสืบค้นข้อมูลรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและจำนวนผู้ผ่าน ตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี http://idev.dsd.go.th/~train63/indexdetaildsdall.php...
2.4.3 หน่วยงานมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามแผน และทบทวนแผน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		
		[/]มีการดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้ ...การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของกรมรายโครงการ ผลผลิต กิจกรรม ต่อผู้บริหารกรมเป็นประจำ เพื่อประเมินโอกาสการบรรลุเป้าหมาย และทบทวนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมให้เหมาะสมต่อไป... การคาดการณ์ คือ ...จากการที่ได้มีการทบทวนแผนปี 2562 พบว่า กลุ่มสถานประกอบการกิจการด้านการท่องเที่ยวและบริการและกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้รองรับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2563 กรมจึงได้มีการจัดทำโครงการเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว จำนวน 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ และโครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์... การปรับแผนให้สอดคล้องกับการคาดการณ์ คือ ...ในปีงบประมาณ 2563 กรมจึงได้มีการจัดทำโครงการเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว จำนวน 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ และโครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์...

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนางานด้านการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง		
3.1.1 มีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น		
		[/]โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ...รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต เน้นการเรียนรู้ มากกว่าการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเรียนรู้รูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้มีการเชื่อมโยงบน Platform เดียวกัน... เพื่อนำไปสู่การวางนโยบายเชิงรุก คือ ...ลดบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางด้านหน่วยปฏิบัติ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ เป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อวางนโยบายเชิงรุกที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต...
3.1.2 มีการค้นหาและรวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ		
		[/]ได้แก่ ...ข้อมูลภายใน เช่น 1) แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 2) การกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 3) ข้อมูลปรับปรุงการให้บริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4) ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เช่น การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การมีงานทำและรายได้ข้อมูลภายนอก เช่น สถานการณ์ด้านการว่างงาน สถานการณ์ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรไทย สถานการณ์ด้านผลิตภาพแรงงาน งานวิจัยเรื่องทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย โครงการวิจัยการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ... นำมาตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ...ปรับปรุงการให้บริการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมเฉพาะกลุ่ม และรายบุคคล...
3.1.3 มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัล		
		[/]คือ ...ระบบคลังข้อมูล Datacenter ของกรมประกอบด้วยรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การฝึกอบรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมของสถานประกอบการกิจการ ในระบบ E-serviceการรับรองความรู้ความสามารถ/ DSD Smart Skill and Service / ประเมินผลความพึงพอใจ / ประเมินผลผลสัมฤทธิ์... มาใช้ในการค้นหา รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ...1) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร วิทยากร เวลา ในการฝึกอบรม รวมทั้งปรับปรุงด้านการบริการและคุณภาพการให้บริการ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก...
3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ประโยชน์		

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
3.2.1 มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันและมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากฐานข้อมูลแหล่งอื่นๆ ☐		
		[/]ฐานข้อมูลนั้น คือ ...การค้นหาข้อมูลสำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจาก website ,Facebook , Line หน่วยงานเครือข่ายของกรม และการร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ...
		[/]มาใช้เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์การให้บริการ หรือ สร้างนวัตกรรมการให้บริการ คือ ...การนำข้อมูลความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้ในการวิเคราะห์จัดแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยเน้นการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งพัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เร่งพัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ โดยมีโครงการรองรับ เช่น โครงการให้บริการแบบOne Stop Serviceด้วยระบบออนไลน์ ...
3.2.2 มีการนำผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์ เพื่อ		
		[/]หาแนวทางมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงรุก โดยปัญหาคือ ...สถานประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้ง ขาดการสร้างสรรค์นวัตกรรม... วิธีการแก้ไขเชิงรุกคือ ...ปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เช่น1)ผู้ประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฯและได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตรามาตรฐานฝีมือเป็นเวลาไม่น้อยกว่า180วัน ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน1,000บาทต่อลูกจ้าง1คนไม่เกินปีละ100,000บาท2)ผู้ประกอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างหลักสูตรสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินปีละ100,000บาท...
		[/]หาความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้รับบริการที่มีความสำคัญ 2 ลำดับแรก คือ ผู้รับบริการลำดับที่ 1 คือ ...สถานประกอบกิจการ... มีความต้องการ คือ ...สถานประกอบกิจการต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสามารถทำงานได้ ... ผู้รับบริการลำดับที่ 2 คือ ...แรงงาน...

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		มีความต้องการ คือ ... แรงงานต้องการเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและเพิ่มรายได้... ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียลำดับที่ 1 คือ ...สถานประกอบกิจการ... มีความต้องการ คือ ...แรงงาน... ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียลำดับที่ 2 คือ ... ผู้บริโภคสินค้าและบริการ... มีความต้องการ คือ ...สินค้าที่มีคุณภาพ...
		[/]หาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน คือ ...ลดขั้นตอนการทำงาน / ลดเวลา รวมทั้งใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์/ดิจิทัล ในการบริการ เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับความสะดวก ประหยัดค่าใช้จ่าย ...
3.3 การสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง และสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะ		
3.3.1 มีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เฉพาะกลุ่ม		
		[/]คือ ...1) การจัดตั้งหน่วยงานที่ฝึกเฉพาะด้านให้กับหน่วยงานเฉพาะกลุ่ม เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์หรือAHRDA และ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์หรือ MARA 2) การพัฒนา Mobile Application (DSD Smart Skill & Service) ใช้ค้นหาตรวจสอบข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถ เช่นตรวจรายชื่อผู้ที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ...
3.3.2 มีการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ภาพรวม		
		[/]คือ ...1) การจัดทำ DSD Video Training บนเว็บไซต์หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน..2) การให้บริการ e - Serviceสมัครฝึกอบรม สมัครทดสอบมาตรฐาน ด้านรับรองหลักสูตร/ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประเมินเงินสมทบ 3) Application กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD Smart skill and Service / ร้านช่างภาครัฐ)...
3.3.3 มีการสร้างนวัตกรรมที่ให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถออกแบบการรับบริการได้เฉพาะบุคคล		
		[/]คือ ...1) การจัดทำมาตรฐานเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ การจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสม เพื่อกำหนดสมรรถนะและอัตราค่าจ้าง และเกณฑ์การปรับระดับในแต่ละตำแหน่งในสถานประกอบกิจการ.ซึ่งจะเป็นการออกแบบด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือให้เฉพาะรายสถานประกอบกิจการ..2).การจัดทำสมุดประจำตัวแรงงานที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถจาก

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		กรม...
3.4 กระบวนการการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์		
3.4.1 มีการตอบสนองกลับและแก้ปัญหาเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว ทันกาล		
		[/]โดย ...กรมมีช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์ เช่น E-mail website Facebook Line โทรศัพท์สายด่วน 1506 รวมทั้งได้ปรับปรุงคู่มือการรับเรื่องร้องเรียนฯ โดยเพิ่มเติมด้านการทุจริต ซึ่งทำให้ผู้ร้องเรียนได้ทราบผลรวดเร็ว และชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการสรุปรายงานผลทุก 6 เดือน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน และได้นำผลสถิติเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาในอนาคต อีกทั้งได้เผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์กรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการแก้ไขข้อร้องเรียน... เพื่อสร้างความมั่นใจในการแก้ไขข้อร้องเรียน
3.4.2 มีมาตรฐานการจัดการข้อร้องเรียน		
		[/]กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน
		[/]ระบุขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน
		[/]กำหนดระยะเวลาการจัดการข้อร้องเรียน
		[/]การติดตาม และประเมินผลการจัดการข้อร้องเรียน
3.4.3 มีการรวบรวมข้อมูล สถิติข้อร้องเรียนมาเรียนรู้ และวิเคราะห์หาทางแก้ไขเพื่อลดอัตราข้อร้องเรียนที่บ่นบ่อย/ร้องเรียนซ้ำ โดยข้อร้องเรียนที่บ่นบ่อย/ร้องเรียนซ้ำ		
		[/]คือ ...การให้บริการที่ไม่สุภาพของเจ้าหน้าที่... และมีแนวทางในการแก้ไข คือ ...ได้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและรายงานผลให้กรมทราบภายใน 7 วัน...
3.4.4 มีการตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด		
		[/]โดยวิธี ...1)มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เป็นการเฉพาะ2)มีช่องทางการร้องเรียนฯและการจัดการข้อร้องเรียนฯที่ทันสมัยเช่นE-mail website Facebook Line3)มีคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนโดยกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนรวมทั้งการตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียน ภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน 7วันทำการ แจ้งผู้ร้องทุกๆ 30 วันจนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับทราบเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการภายใน 15วันโดยกรมได้ทำหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ...
3.4.5 มีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ		

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/]คือ ...1) ในระบบ Datacenter กรม มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับระบบ e-Service และการดำเนินการภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบเป็น Admin ตอบคำถาม โดยในระบบมีการกำหนดสถานะความคืบหน้าของเรื่องร้องเรียนได้อย่างรวดเร็ว 2) ใน website กรม มีช่องทางรับข้อร้องเรียนร้องทุกข์ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม รับผิดชอบเป็น Admin รวบรวมข้อมูลและส่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด...

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนางานการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
4.1 การใช้ข้อมูลในการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ		
4.1.1 มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญเพื่อ		
		[/]ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยสารสนเทศนั้น คือ ...ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ War Room เชื่อมโยงกับระบบ Datacenter กรมซึ่งเป็นการสรุปผลการปฏิบัติงานในทุกกิจกรรมตามภารกิจกรมเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการกำกับดูแลและติดตามงานและสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real time...
		[/]การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยสารสนเทศนั้น คือ ...ระบบ Datacenter ประกอบด้วยรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การฝึกอบรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการในระบบe-Servicการรับรองความรู้ความสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ประเมินผลความพึงพอใจมาใช้ในการค้นหา รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและได้มีการพัฒนาเชื่อมต่อกับระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์(e-SAR)ซึ่งเป็นการช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษและลดปริมาณเอกสารที่จะต้องส่งรายงานผล...
		[/]การใช้ประโยชน์/สร้างการรับรู้ต่อประชาชน โดยสารสนเทศนั้น คือ ...นโยบาย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ แผนงาน โครงการ งบประมาณ แผนการจัดฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน คู่มือประชาชน มติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย ประกาศประกวดราคา สอบราคา ประกาศจัดซื้อ ประกาศจัดจ้าง ประกาศผู้ชนะ ราคากลาง สรุปผลการจัดซื้อ การจัดหาพัสดุ การให้บริการประชาชน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงาน งานวิจัยที่ใช้เงินงบประมาณ ข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ ข้อมูลข่าวสาร...
4.1.2 การจัดการข้อมูลและสารสนเทศเป็น ดังนี้		
		[/]มีความน่าเชื่อถือ
		[/]มีความพร้อมใช้งานและข้อมูลทันสมัย
		[/]สะดวกต่อผู้ใช้งาน
4.1.3 ข้อมูลสารสนเทศถูกนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ โดยข้อมูลสารสนเทศ		
		[/]คือ ...การวิเคราะห์หลักสูตรและประมวลผลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการจากสถานประกอบกิจการเพื่อกำหนดตัววัดผลด้านศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนางานสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		2545 โดยได้มีการรวบรวมข้อมูล สถิติการฝึกอบรมในระบบ e-Service จัดทำแบบสอบถาม online สำหรับปัจจัยการเลือกกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมพนักงาน และจัดทำ Workshop วิเคราะห์การติดตามผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมโดยสถานประกอบการกิจการสามารถบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมในระบบ e - Service และระบบจะมีการประมวลผลรวมของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร...
4.2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา		
4.2.1 หน่วยงานมีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการทำงาน		
		[/]โดยข้อมูล คือ ...กรมมีการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีรูปแบบที่ใช้งานง่าย สะดวกต่อผู้ใช้งาน อยู่ภายใต้ platform เดียวกัน คือระบบ Datacenter ซึ่งเป็นศูนย์รวมของฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม ประกอบด้วย การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถฯ เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมใช้ในการสืบค้นข้อมูลและใช้ประกอบในการวางแผน การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ขณะนี้กำลังโครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน...
4.2.2 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อนำไปใช้ค้นหาสาเหตุของปัญหา		
		[/]คือ ...กรมได้เชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานจากในระบบ Data Center เข้าสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีระบบเตือนภัยด้านแรงงาน และทำให้รับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงานที่จะเกิดขึ้น เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การที่สถานประกอบการขาดการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม จะมีการรายงานเข้ามายังศูนย์และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอไปถึงผู้บริหารกระทรวงแรงงานทันที นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ... และแก้ปัญหาเชิงนโยบายโดย ...วางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน...
4.2.3 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์ โดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้		
		[/]คือ ...การพัฒนาโปรแกรมสำหรับจัดกลุ่มหลักสูตร... สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์ได้ โดยยกตัวอย่างสถานการณ์และผลลัพธ์ ...โดยโปรแกรมจะค้นหาความรู้ในฐานข้อมูล และสร้างรูปแบบข้อมูลขึ้นมา จากนั้นสร้างเป็นฐานข้อมูลความรู้ประเภท PostgreSQL ด้วยภาษา Python เมื่อคอมพิวเตอร์เรียนรู้จากฐานความรู้แล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม โดยจะเข้าไปอ่านหลักสูตรจากฐานข้อมูล e-Service กว่า 250,000 หลักสูตร ด้วยการสืบค้นเปรียบเทียบ keywords

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		จากหลักสูตรวิธี Text Processing และแสดงผลตอบสนอง (Outputs) เป็นการจำแนกกลุ่มหลักสูตรมีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม...
4.2.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ		
		[/]เช่น การเปรียบเทียบข้อมูล ...การเปรียบเทียบ ข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ข้อมูลจำนวนผู้มารับบริการจำนวนมาตรฐานความครอบคลุมในสาขาอาชีพ จำนวนเครือข่ายด้านสิทธิประโยชน์/กฎหมายด้านค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานด้านคุณภาพและการยอมรับของภาคเอกชน... กับคู่แข่ง คือ ...สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ...
4.3 การจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม		
4.3.1 หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ		
		[/]คือ ...1. การมอบนโยบายของผู้บริหาร 2. วางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยแบ่งตามสายงาน ตามระดับและตามภารกิจ 3. มีการรวบรวมข้อมูลจัดทำเป็นเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น 1) การรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่าน Facebook /Line กรม 2) ข้อมูล KM ใน Website กรม 5. จัดทำสื่อการฝึกผ่านระบบออนไลน์...
4.3.2 หน่วยงานมีการเชื่อมโยงองค์ความรู้กับองค์กรภายนอก		
		[/]เช่น ...กรมได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาเทคนิคช่างอุตสาหกรรมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช... เพื่อนำไปใช้สร้าง/พัฒนานวัตกรรม/แก้ปัญหา คือ ...ร่วมกันในพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รองรับต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจในอนาคต โดยทั้งสองหน่วยงานร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวิจัยองค์ความรู้ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เช่น บุคลากร สถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมและการวิจัย เป็นต้น...
4.3.3 หน่วยงานมีกระบวนการจัดการความรู้		
		[/]คือ ...1) องค์ความรู้จากการรายงานผล และติดตามประเมินผลตามพันธกิจจากในระบบ Datacenter กรม 4) องค์ความรู้จากการประเมินผลความพึงพอใจ 3) องค์ความรู้ในรูปแบบเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน เช่นคู่มือการดำเนินงานของกพร.ปจ.คู่มือการประกันคุณภาพคู่มือการจัดทำหลักสูตรคู่มือเตรียมทดสอบมาตรฐานฝีมือ

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		อแรงงานคู่มือการพิจารณารับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่าย คู่มือการใช้งานระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service 4) องค์ความรู้ด้านนวัตกรรม เพื่อขยายผลและต่อยอดในการพัฒนานวัตกรรมต่อไป...
4.3.4 หน่วยงานมีการนำองค์ความรู้		
		[/]ด้าน ...ความพึงพอใจในการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ... ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน/แก้ปัญหาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)/มาตรฐานใหม่ คือ ...การให้บริการด้าน e-service แบบ end to end Process โดยในกระบวนการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผ่านระบบ e-Service ได้มีการปรับปรุงโดยการออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของหนังสือรับรองได้ รวมทั้งทำให้ผู้รับบริการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาโดยไม่ต้องเดินทางมารับหนังสือรับรอง...
4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล		
4.4.1 มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยความเสี่ยงนั้น		
		[/]คือ ...ความเสี่ยงที่ครอบคลุมการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่ปลอดภัย เช่น การเข้าถึงระบบงานและข้อมูลเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น ความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูล และความพร้อมใช้งานของระบบงานและข้อมูล และภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน...
4.4.2 หน่วยงานมีแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสาระสำคัญของแผน		
		[/]คือ ...กรมมีแผนรองรับภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ (IT Contingency Plan) เพื่อแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนและภัยพิบัติ ประกอบด้วย 1) การจัดอบรม สัมมนา สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของกรม 2) การป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์ 3) ติดตั้งอุปกรณ์สำรองไฟฟ้า 4) การ Backup Solution มาใช้สำรองข้อมูลในกรณีที่ระบบหลักเกิดความเสียหาย 5) กำหนดข้อปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ...
4.4.3 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน เช่น ☐		
		[/] การลดต้นทุน ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...ระบบ e -Serviceในการ ยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายการจัดซื้อวัสดุ อาทิ กระดาษ และลดระยะเวลาในการติดต่อ 2)

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		การยกระดับประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์การ เช่น ยกระดับประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน/บริการ เช่น Mobile Application (DSD Smart Skill & Service) ใช้ค้นหาตรวจสอบข้อมูลในกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถ... ติดตามการทำงานอย่างรวดเร็ว ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...ได้จัดทำระบบ Datacenter เป็นศูนย์รวมของฐานข้อมูลตามภารกิจของกรม ประกอบด้วยฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ และมีระบบ Data Warehouse หรือคลังข้อมูล เป็นระบบประมวลผลข้อมูลในระบบบริการตามภารกิจของกรม เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมใช้ในการสืบค้นข้อมูลและใช้ประกอบในการวางแผน การบริหารงานพัฒนาฝีมือแรงงาน การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน... สร้างนวัตกรรมการให้บริการ ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...1.ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Testing) เป็นระบบทดสอบฝีมือแรงงานภาคทฤษฎีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยมีการส่งข้อสอบแบบสุ่มผ่านระบบออนไลน์จากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค และสามารถทราบผลการทดสอบฯ ได้ทันที 2. DSD Smart Skill & Services เป็นระบบบริการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ใช้ตรวจสอบรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ รายชื่อและที่ตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รายชื่อผู้มีสมุดประจำตัว และรายชื่อผู้ประเมิน... การเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล ระบุ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ได้แก่ ...กรมได้มีการพัฒนาฐานข้อมูล เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันเป็นเครือข่ายสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการบูรณาการข้อมูล และมีมาตรฐานของข้อมูลรูปแบบเดียวกัน ทำให้ทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สะดวก รวดเร็ว...
4.4.4 แผนป้องกันระบบฐานข้อมูล และปฏิบัติการบนไซเบอร์		
		[/]ให้สรุปสาระสำคัญของแผนป้องกันระบบฐานข้อมูล และปฏิบัติการบนไซเบอร์ พอสังเขป ...1.มีการติดตั้ง Firewall และโปรแกรมAntivirusไว้ที่เครื่องServer 2.จัดทำระบบ login เข้าสู่ระบบ internet ของหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยส่วนกลางศูนย์ข้อมูลฯ เป็นผู้ดูแลระบบการเข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่วนภูมิภาคให้ผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กำหนดการเข้าใช้ระบบของแต่ละหน่วยงาน และมีการเก็บข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์(log file) ไม่น้อยกว่า 90 วัน เป็นหลักฐานเพื่อตรวจสอบ3.มีระบบกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงและสามารถใช้ระบบฐานข้อมูลในระบบDatacenter4.

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้		
ระดับการพัฒนางานการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		มีระบบสำรองข้อมูล...
4.4.5 หน่วยงานมีตัววัดเพื่อใช้ติดตามแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล		
		[/]คือ ...กรมมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ e - Service...
4.4.6 แผนรองรับต่อภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน		
		[/]ให้ยกตัวอย่างแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน พอสังเขป ...มีการนำระบบสำรองข้อมูล (Disaster Recoverysite)เป็น Backup Solutionมาใช้สำรองข้อมูลในกรณีที่ระบบหลักเกิดความเสียหายซึ่งอยู่ในระหว่างการยื่นคำขอใช้ระบบ Cloud ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และได้แจ้งกลับมาทาง e-mail ว่าจะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานระบบ Cloud ได้ประมาณเดือนเมษายน 2563...

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
5.1.1 มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ)		
		[/] ภารกิจที่ 1 คือ ...ด้านฝึกอบรม... และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ...ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ 1) ระบบ กระบวนการ และรูปแบบการฝึก .2) การพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีการฝึก..3) การจัดฝึกอบรม ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล ทักษะดิจิทัล.. โดยมีอัตรากำลังบุคลากร ประมาณ 300 คน... ภารกิจที่ 2 คือ ...ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ... และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ...ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านงานช่าง การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน การจัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดการคลังข้อสอบ.กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทักษะ ที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล ทักษะดิจิทัล โดยมีอัตรากำลังบุคลากร ประมาณ 237 คน... ภารกิจที่ 3 คือ ...ด้านรับรองความรู้ความสามารถ... และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ...องค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ การประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ .การออกตรวจ ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล ทักษะดิจิทัล โดยมีอัตรากำลังบุคลากร ประมาณ 210 คน... ภารกิจที่ 4 คือ และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ
5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้		
		[/] แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ ...การกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมาสามารถปฏิบัติราชการแทนในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง กรณีมีเหตุเร่งด่วนและจำเป็นต้องสามารถรายงานผลผ่านไลน์ผู้บริหาร ประชุม VDO call เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีความรวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ 2)พัฒนาบุคลากร โดยมีการส่งเสริมให้ความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เพิ่มทักษะ เน้นสร้างความชำนาญ ตามหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรโดยตรง...
		[/]ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ ...1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในเรื่องการพัฒนาวัตกรรมการ 2) การประกวดสื่อการฝึกอบรม 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประกวดรางวัลนวัตกรรมบริการของสำนักงาน ก.พ.ร. 4) จัดทำเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภายในกรม "การพัฒนาวัตกรรมการ"...
5.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา		
		[/]คือ ...1) แต่งตั้งคณะทำงานโดยมีผู้แทนจากหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค 2) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมการกำหนดแนวทาง การสร้างแผนพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็น ด้วยการเสนอความคิดผ่านแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นแนวทางดำเนินงานจัดทำแผน เกิดความครอบคลุมต่อผลลัพธ์ที่ตอบสนองกลุ่มบุคลากรทุกคน...
5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง		
		[/]คือ ...1) การประกวดรางวัลข้าราชการ และพนักงานดีเด่น 2) มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนา และกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและผลงาน 2) เปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจากสายงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เป็นสายงานหลักในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน...
5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ		
		[/]คือ ...ได้มีการทบทวนกำลังคนเพื่อให้ทราบอุปทานกำลังคนที่สามารถสนองต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยพบว่า ข้าราชการของกรมที่มีอายุระหว่าง 41- 60 ปี มีจำนวนมากถึง 893 คน ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 25 - 40 คน มีอยู่เพียง 352 คน แสดงให้เห็นว่าในระยะ 5 ปี ข้างหน้า กรมจะสูญเสียบุคลากรของกรมไปกว่า 153 คน และประเภทตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือประเภทวิชาการ ระดับงานชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมต้องเตรียมการสรรหาอัตรากำลังมาทดแทนข้าราชการกลุ่มนี้... มีการวางแผนกำลังคน โดย ...กำหนดมาตรการ 1) การเกลี้ยอัตรากำลัง 2) การเตรียมความพร้อม โดยแผนทดแทนอัตรากำลังแผนสร้างความต่อเนื่องตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		3)การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถหลากหลาย4) การจัดการความรู้ และ 5) การให้องค์กรภายนอกเข้ามาดำเนินการตามภารกิจที่ชาติอัตรากำลังและในทุกมาตรการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม...
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์		
5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน		
		[/]โดย (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม) ...การจัดตั้งคณะทำงานโดยกรมได้จัดทีมงานซึ่งมาจากหลายหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการฝึกอบรม ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน เดินทางไปจัดฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่พ่อครัวแม่ครัวไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ภายใต้โครงการครัวไทยสู่ครัวโลก ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยได้รับความร่วมมือจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ(ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม) ... และมีผลสำเร็จของงาน คือ ...1) เป็นการขยายตลาดตำแหน่งพ่อครัวแม่ครัวไทยทั้งในและต่างประเทศ 2) สร้างมาตรฐานอาหารไทยในต่างประเทศ3) ส่งเสริมภาพลักษณ์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทั้งในต่างประเทศ...
5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวสามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร		
		[/]โดยวิธีการ ...จัดสภาพแวดล้อม 1) ทางด้านการสร้างบรรยากาศ โดยผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน 2) ทางด้านกายภาพ โดยจัดทำแผนดำเนินการ/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของกรมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านการปรับปรุงสถานที่ทำงาน และด้าน Smart office โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์การพร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจการให้บริการสวัสดิการและสภาพแวดล้อมของกรม และนำผลการประเมินไปจัดทำแผนฯ ในปีต่อไป...
5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก		
		[/]คือ ...กรมได้ร่วมมือกับ-มูลนิธิเทมาเสก-สิงคโปร์โพลีเทคนิค... เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ...โครงการผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนและการศึกษาและการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีพ (หลักสูตรเฉพาะทาง) ในประเทศไทย โดยสามารถพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรกรมในการเชื่อมโยงและจัดระเบียบระบบคุณวุฒิแห่ง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		ชาติใหม่ให้กับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AORF) เพื่อเพิ่มศักยภาพคุณวุฒิแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับในอาเซียน และกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภูมิภาคอาเซียน...
5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้บุคลากร		
		[/]มีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย ...1) มีการมอบอำนาจรักษาการตำแหน่งต่าง 2)เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม/สัมมนาต่างๆเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 3) หัวหน้างานทำหน้าที่ สอนงาน / Coaching ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...
		[/]การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย ...การกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลของกรม...
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
		[/]โดย ...ปัจจัยเกี่ยวกับค่าตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย...
5.3.2 ปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ		
		[/]โดยวิธีการ ...สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสม โดยผ่านการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอดเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ...
5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ		
เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม		
		[/]โดย ...ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเน้นที่บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งผู้บริหารได้กำหนดให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานในด้านการจัดระบบการจัดการที่ดี เช่น การให้มีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ การให้ข้าราชการจับคู่ทำงานร่วมกับพนักงานราชการ ทำให้บุคลากรรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร...
5.3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่ม		
		[/]โดย ...เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นใหม่ๆต่อเวทีที่ประชุมแต่ละระดับ...

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาศักยภาพการสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าว โดย ☐ ...ผู้บริหารรับฟังและให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่รวมถึงผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา...
5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
		[/]คือ ...มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Path), ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management), แผนสร้างความรักความผูกพัน (ความผูกพัน)กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, การเสริมสร้างสวัสดิการเข้มแข็ง (ออมทรัพย์, ฅนาปกิจสงเคราะห์, การกีฬาและนันทนาการ), การเสริมสร้างสุขภาพดีชีวิที่มีสุข (การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ, การตรวจสุขภาพประจำปี, ตูยาประจำหน่วยงาน, การให้บริการ WIFI, พื้นที่พักผ่อน)...
5.4 ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		
5.4.1 มีการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย		
		[/]คือ ...1) ผ่านกระบวนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ในบางตำแหน่งมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน 3) การสอน การ Coaching 4) การเข้าร่วมเป็นทีมงาน/คณะทำงานเปิดโอกาสให้สามารถเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆจากหน่วยงานภายนอก รวมถึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคลในเรื่องการพัฒนาศักยภาพมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร...
5.4.2 มีแผนการพัฒนาศักยภาพที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ		
		[/]ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ...ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล. ... แผนพัฒนาศักยภาพที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ ...พัฒนาศักยภาพฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน, ฝึกอบรมดูแลระบบสารสนเทศ, เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่...
		[/]สมรรถนะหลัก ได้แก่ ...เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน... แผนพัฒนาศักยภาพที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ ...แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2560-2564 แผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management), จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan),

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		พัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน, ฝึกอบรมดูแลระบบสารสนเทศ...
5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง ☐		
		[/]ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ...การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ สร้างความชำนาญ เสริมทักษะในการทำงาน เป็นการลดความผิดพลาดของผลงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้...
		[/]ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่ ...การฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน, ฝึกอบรมดูแลระบบสารสนเทศ...
5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน		
		[/]คือ ...โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆที่เป็นการเตรียมความพร้อมสู่ผู้บริหารรุ่นใหม่มุ่งเน้นการสร้างแนวคิด ทักษะที่เป็นนวัตกรรมใหม่เพื่อพร้อมรับกับปัญหาเชิงวิฤตที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต เช่น นบต. นบส. นบก...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
6.1 กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ		
6.1.1 หน่วยงานมีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยกระบวนการนั้น		
		[/]คือ ...กระบวนการฝึกอบรม... มุ่งสู่ความเป็นเลิศในเรื่อง ...จัดการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Managed Instruction : CMI) ภายใต้หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT) เบื้องต้น 4 สาขา คือ ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อม และช่างบำรุงรักษารถยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงรองรับระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และประเภทอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน...
6.1.2 หน่วยงานมีการติดตามควบคุมกระบวนการ โดย		
		[/]ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ...ระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ในการรายงานและติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจของกรม...
		[/]ใช้ตัวชี้วัด เช่น ...ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เช่น ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ เป็นต้น โดยในการติดตามผลตัวชี้วัดมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากการรายงานผลในระบบ Datacenter เข้าสู่การรายงานผลตัวชี้วัด ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ e-SAR ของกรม และส่งผลเข้าสู่การประเมินรายบุคคลผ่านระบบ e - path ของกรม...
		[/]ใช้ข้อมูล คือ ...ข้อมูลพื้นฐานที่กักผลในระบบ Datacenter เช่น ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรม พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ... ร่วมกับเครือข่าย คือ ... กระทรวงแรงงาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล Big Data เพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน...
6.1.3 หน่วยงานออกแบบกระบวนการโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ แบบ end to end Process		

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		[/]คิดเป็นร้อยละ ...70 ของกระบวนการทั้งหมดที่ต้องเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน... ของกระบวนการทั้งหมดที่ต้องเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน ระบุ (รายชื่อกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) กระบวนการ ...ฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน ... หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมการปกครอง... 2)กระบวนการ ...ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน... หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ...สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน... 3)กระบวนการ ...การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม... หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ...กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมสรรพากร...
6.1.4 หน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่นที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการ ได้แก่		
		[/]เทคโนโลยีที่นำมาใช้ คือ ...การให้บริการผ่านระบบ e - Service... กระบวนการที่ถูกระดับ คือ ...การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม... ผลงานที่โดดเด่น คือ ...สามารถให้บริการในรูปแบบแบบ end to end Process โดยสถานประกอบกิจการสามารถยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบผ่านระบบ e-Service โดยออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกรมสรรพากร ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย...
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ		
6.2.1 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้พัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัล เข้ามาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการ		
		[/]กระบวนการหลัก คือ ...การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาแบบ e-Service

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม... นวัตกรรม/ดิจิทัลที่นำมาใช้ คือ ...การออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์...
		[/]กระบวนการสนับสนุน คือ ...การขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน...และการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ..ในคู่มือสำหรับประชาชน... นวัตกรรม/ดิจิทัลที่นำมาใช้ คือ ...ทั้ง 2 คู่มือ.สามารถปรับปรุงลดระยะเวลาได้ร้อยละ 35...
6.2.2 ในรอบปีที่ผ่านมามีหน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน		
		[/]คือ ...กระบวนการหลัก คือ ด้านฝึกอบรมได้พัฒนาระบบจัดการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (CMI) ภายใต้หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (CBT) 2) ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มจำนวนสาขามาตรฐานฯ ทดสอบภาคความรู้ในระบบ e - Testing จำนวน 35 สาขา 3)ด้านส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโดยการออกหนังสือรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ กระบวนการสนับสนุน 1) ลดระยะเวลาในการให้บริการภายใต้คู่มือประชาชน จำนวน 2 คู่มือ 2) เชื่อมโยงเอกสารที่ทางราชการออกให้กับกรมการปกครอง ...
6.2.3 ในรอบปีที่ผ่านมามีหน่วยงานมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น ที่สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนหรือส่งผลกระทบสูงต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
		[/]นวัตกรรม คือ ...การจัดทำระบบจัดการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Managed Instruction : CMI)และหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT) โดยเริ่มต้นจำนวน 4 สาขา ประกอบด้วย สาขาช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก สาขาช่างเชื่อม และสาขาช่างบำรุงรักษารถยนต์...
		[/]ปัญหาที่ซับซ้อน หรือส่งผลกระทบสูง คือ ...สามารถพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ระบบการฝึกอบรมตามความสามารถให้สามารถตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงรองรับระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและระบบการรับรองความรู้ความสามารถ

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		และประเภทอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้อย่างครบวงจร...
6.3 การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน		
6.3.1 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการ ดังนี้		
		[/]กระบวนการหลักที่สำคัญ 2 ลำดับแรก ☐ กระบวนการหลักที่สำคัญลำดับแรก คือ ...การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ... ต้นทุน คือ ...6,425.04 บาท ต่อ คน (เป็นค่าเฉลี่ยขึ้นอยู่แต่ละสาขาในแต่ละปี)... เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 3 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 5 %... กระบวนการหลักที่สำคัญลำดับที่สอง คือ ...การฝึกอบรม... ต้นทุน คือ ...4,402.91 ต่อ คน... เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 10 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 20%...
		[/] กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ 2 ลำดับแรก กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญลำดับแรก คือ ...พัฒนาบุคลากรฝึก... ต้นทุน คือ ...36,606.05 บาท ต่อคน..ต่อปี... เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 5 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 10 %... กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญลำดับที่สอง คือ ...การแข่งขันฝีมือแรงงาน... ต้นทุน คือ ...1,976,321.47 ต่อ สาขา...

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		เป้าหมายในการลดต้นทุนระยะสั้น ได้แก่ ...ลดลง 5 %... ระยะยาว ได้แก่ ...ลดลง 10 %...
6.3.2 หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมในการลดต้นทุน		
		[/]โดยนวัตกรรมนั้น คือ ...การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การใช้ระบบ. e -Testing ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาคความรู้ ซึ่งที่ผ่านมาจะทดสอบโดยใช้กระดาษ.แต่ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์... โดยสามารถลดต้นทุน ได้อย่างไรระบุ ...1) ลดเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจข้อสอบ 2) ลดจำนวนกรรมการคุมสอบ3)ลดค่าตอบแทนกรรมการคุมสอบ 4) ลดกระดาษในการทำแบบทดสอบ5) ลดสถานที่ในการจัดเก็บข้อสอบ...
6.3.3 นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดย (ระบุ)		
		[/]การกำหนดนโยบาย/มาตรการ คือ ...การ Re-design Process และการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน...
		[/]การใช้เทคโนโลยี คือ ...ระบบอิเล็กทรอนิกส์...
		[/]แบ่งปันทรัพยากร คือ ...ใช้ระบบร่วมกันทั่วประเทศ...
6.3.4 หน่วยงานมีการใช้ข้อมูลเทียบเคียง (Benchmarks) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยข้อมูลเทียบเคียงที่นำมาใช้		
		[/]คือ ...1) การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในด้านผลิตภาพแรงงาน. ของ IMD 2) การจัดอันดับการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน และการจัดอันดับการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ... และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรระบุ ...ในส่วนของการพัฒนาฝีมือแรงงานการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเกิดขึ้นจากการพัฒนาทักษะแรงงาน ให้มีขีดสมรรถนะตามความสามารถ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในตัว workforce ทั้งที่กรมดำเนินการเอง และส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตนเอง ภายใต้อ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการดำเนินการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ก.พ.ร.ปช....
6.4 การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ ☐		
6.4.1 หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตาม ควบคุมกระบวนการ (Leading Indicator)		

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ	หัวข้อ
ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ส่งสัญญาณเพื่อการคาดการณ์ความสำเร็จของกระบวนการ ระบุ ☐		
		[/]กระบวนการ คือ ...ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน...
		[/]ตัวชี้วัด คือ ...ดำเนินการครบทุกกระบวนการในระบบประกันคุณภาพฝึกอบรม 7 ด้าน ได้แก่ .1) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) ผู้รับการฝึก 3) ครูฝึก 4) วิธีการฝึก 5) สถานที่และสิ่งแวดล้อม 6) การประเมินระบบการฝึก 7) การประชาสัมพันธ์...
6.4.2 หน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จของการจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศในด้านต่างๆ เช่น		
		[/]ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ คือ ...ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น... ตัวชี้วัดด้านสังคม คือ ...ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ (ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน)... ตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม คือ ตัวชี้วัดด้านสาธารณสุข คือ
6.4.3 ในปีที่ผ่านมาหน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่น ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญ โดยผลงานที่โดดเด่นนั้น		
		[/]คือ ...โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0... ส่งผลอย่างไรต่อยุทธศาสตร์ชาติ อธิบายโดยสรุป ...โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ SME ผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาผู้ประกอบการ ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดนวัตกรรมใหม่ และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้มแข็งกับเศรษฐกิจรากฐานของประเทศ โดยในแต่ละปีสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการได้ประมาณ 35% และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ไม่น้อยกว่า 400 ล้านบาท...
6.4.4 หน่วยงานมีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน โดย		
		[/]มีการจัดการความเสี่ยง โดยความเสี่ยงนั้นคือ ...รูปแบบการจ้างงานของประเทศไทยจะ

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	หัวข้อ
		มีความเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะมีการนำระบบอัตโนมัติและโรบอติกมาทดแทนกำลังแรงงานในภาคการผลิตมากขึ้น ซึ่งแรงงานสตรีอาจจะได้รับผลกระทบมากกว่าแรงงานชาย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์แรงงานหญิงกว่าร้อยละ 85 เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับเบื้องต้น อาจถูกเลิกจ้างหรือถูกแย่งงานโดยหุ่นยนต์มากขึ้น ... และจัดการโดยวิธีการ ...กรมร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)ดำเนินโครงการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาบุคลากรของSTEM ในประเทศไทยโดยการฝึกอบรม Re-skill หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือสาขาการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอเพื่อกระบวนการผลิต(Data Analytics and Visualization for Manufacturing)โดยนำร่องให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรีปฏิบัติงานประจำสายพานการผลิตในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมาและปราจีนบุรี เพื่อลดช่องว่างทักษะระหว่างชายและผู้หญิงป้องกันการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี...
		[/]เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน คือ ...ไฟฟ้าขัดข้อง... มีการเตรียมความพร้อม คือ ...เตรียมเครื่องสำรองไฟฟ้ากับระบบสารสนเทศ...