

Strategic KPIs (ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ)

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ : กระบวนการแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

Strategic KPIs

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- 1. อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF
- 2. ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)
- 3. สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 4. ร้อยละผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม*
- 5. สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และ 40 (Proxy)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (ค่าเป้าหมาย)

ไม่มีตัวชี้วัดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนการปฏิรูปประเทศ

- 6. อัตราการจ้างงานสูงขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศ
- อื่น ๆ
- 7. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ **
- 8. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data - Driven Organization) **
- 9. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร(Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 **
- 10. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **
- 11. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด **
- 12. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน **

เป้าหมาย : อยู่ใน อันดับที่ 55

เป้าหมาย : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

เป้าหมาย : เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

เป้าหมาย : เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

เป้าหมาย : n/a

เป้าหมาย : อัตราการว่างงานลดลงจากปีก่อนหน้า

เป้าหมาย : ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ

เป้าหมาย : 1. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ
2. มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล
3. ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)

เป้าหมาย : 1. จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร.
2. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี 66 ได้ร้อยละ 100

เป้าหมาย : 30 แห่ง

เป้าหมาย : ร้อยละ 50

เป้าหมาย : ร้อยละ 3

จำนวน 12 ตัวชี้วัด

เงื่อนไข : Strategic KPIs สามารถปรับเปลี่ยนได้ในกรณี
(1.) สศช. มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดภายในแผนแม่บทฯ
(2) ตัวชี้วัดตามแผนการปฏิรูปประเทศ บรรลุผลสำเร็จแล้ว

หมายเหตุ: ตัวอักษรสีน้ำเงิน หมายถึง ควรกำหนดเป็น Joint KPIs; ตัวอักษรสีแดง หมายถึง ตัวชี้วัดเทียบเคียง (Proxy) ของ สศช.
อื่น ๆ หมายถึง ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ; * หมายถึง ตัวชี้วัดนี้รายงานผลโดยหน่วยงานอื่น ** ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

Strategic KPIs (ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ) ปี 2566		ความเห็นเพิ่มเติมของ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการประเมินฯ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ		
1. อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF		-
2. ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี) ⁽²⁾		-
3. สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ⁽²⁾		-
4. ร้อยละผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม *		-
5. สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และ 40 (Proxy)		-
แผนการปฏิรูปประเทศ		
6. อัตราการจ้างงานสูงขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศ		-
อื่น ๆ		
7. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ **		-
8. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data - Driven Organization) **		-
9. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร(Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 **		-
10. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **		-
11. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด **		-
12. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน **		-

เงื่อนไข : Strategic KPIs สามารถปรับเปลี่ยนได้ ในกรณี (1) สศช. มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดภายในแผนแม่บทฯ (2) ตัวชี้วัดตามแผนการปฏิรูปประเทศ บรรลุผลสำเร็จแล้ว

หมายเหตุ: ตัวอักษรสีน้ำเงิน หมายถึง ควรกำหนดเป็น Joint KPIs; ตัวอักษรสีแดง หมายถึง ตัวชี้วัดเทียบเคียง (Proxy) ของ สศช., อื่น ๆ หมายถึง ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ; * หมายถึง ตัวชี้วัดนี้รายงานผลโดยหน่วยงานอื่น ** ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

(1) หมายถึง ตัวชี้วัดเดียวกันกับแผนการปฏิรูปประเทศ (2) หมายถึง ตัวชี้วัดเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, ประเด็นสำคัญ หมายถึง ความเห็นของคณะทำงานเพื่อพิจารณาตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงฯ

ตัวชี้วัด 1 : อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF

รหัส : 040601

คำอธิบาย :

- โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิตของอุตสาหกรรมและบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่ามีการคาดการณ์เทคโนโลยีในอนาคตสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการของประเทศ
- พิจารณาจากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านประสิทธิภาพแรงงานใน The Global Competitiveness Report ซึ่งจัดทำโดย The World Economic Forum (WEF)

เป้าหมาย ปี 2566 : อยู่ในอันดับที่ 55

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562*	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
n/a	อันดับ 46 จาก 141 ประเทศ	ไม่มีการจัดทำ	ไม่มีการจัดทำ	n/a	อยู่ในอันดับที่ 55	อยู่ในอันดับที่ 55			
ผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุ ในปี 2565 (อันดับที่ 60)									

เงื่อนไข : -
หมายเหตุ : - กระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนแม่บทย่อย
- ปี 2565 กำหนดตัวชี้วัด “ค่าคะแนนผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD” เป็นตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ช่วงเวลารายงานผล :



ยุทธศาสตร์ชาติ : การสร้างความสามารถในการแข่งขัน



แผนแม่บท : ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย : การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย			
2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
อยู่ในอันดับที่ 60	อยู่ในอันดับที่ 55	อยู่ในอันดับที่ 50	อยู่ในอันดับที่ 45

หมายเหตุ : * ข้อมูลจาก รายงานแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2564 ที่มา http://nsr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03/10_NS-04_070365.pdf

ตัวชี้วัด 2 : ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)

- คำอธิบาย :
- การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงานมีจุดเน้นในการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน ตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยความท้าทายของการพัฒนาในด้านการยกระดับศักยภาพแรงงาน คือ การที่แรงงานส่วนใหญ่ที่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกทักษะหรือการฝึกอบรมเป็นแรงงานที่อยู่ในระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบยังคงขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน
 - พิจารณาจาก ค่าคะแนนผลผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย โดยคำนวณจากสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อผู้มีงานทำของปีปัจจุบัน

รหัส : 110401

เป้าหมาย ปี 2566 : **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4**

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561*	2562*	2563*	2564*	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.0	เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.1	ลดลงร้อยละ 6.3	เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7 (ข้อมูลไตรมาสที่ 1-3)	n/a	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5			
ผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุในปี 2565 (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี)									

เงื่อนไข : -

หมายเหตุ : - กระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนแม่บทย่อย

- เป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กำหนดเป้าหมายผลผลิตภาพแรงงาน**ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี**

- **ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณฯ ปี 2566 กำหนดเป้าหมาย “ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี**”

- ปี 2565 กำหนดตัวชี้วัด “ค่าคะแนนผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD” เป็นตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ช่วงเวลารายงานผล : ทุกปี



ยุทธศาสตร์ชาติ : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



แผนแม่บท : ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย			
2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5

ตัวชี้วัด 3 : สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คำอธิบาย :

- การบรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในมิติการยกระดับศักยภาพของทุนมนุษย์ด้วยสัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เพิ่มสูงขึ้น เป็นกระบวนการที่ต้องใช้การพัฒนาเพื่อบรรลุผลลัพธ์ในระยะยาว สิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีการสร้างฐานข้อมูลแรงงานที่แสดงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน และแนวโน้มเพื่อทิศทางการพัฒนาประเทศและโลก นอกจากนี้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับฐานข้อมูลแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติที่มีความเชี่ยวชาญวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายรายบุคคลการพัฒนาทักษะแรงงานด้วยการส่งเสริมหลักสูตรวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัยและมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงต้องคำนึงถึงการให้สิทธิประโยชน์ เพื่อสนับสนุนให้ชาวต่างชาติสามารถเข้ามาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในประเทศ และสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยนโยบายภาครัฐและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- พิจารณาจาก สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น เทียบกับกำลังแรงงานทั้งหมดเพิ่มขึ้นจากปี 2561

เป้าหมาย ปี 2566 : เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562*	2563*	2564*	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	ร้อยละ 2.7	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 11.8	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 14.6	n/a	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10			
ผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุ ในปี 2565 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 10) 									

เงื่อนไข : -
หมายเหตุ : - กระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนแม่บทย่อย
- **ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณฯ ปี 2566 กำหนดเป้าหมาย “สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นร้อยละ 10”

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ/ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นวัตกรรม และสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

ช่วงเวลารายงานผล :

รหัส : 110402



ยุทธศาสตร์ชาติ : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



แผนแม่บท : ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เขามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย			
2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	สัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมเป็น ร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด

หมายเหตุ : * ข้อมูลจาก รายงานแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2564 ที่มา http://nsrf.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03/17_NS-11_070365.pdf

ตัวชี้วัด 4 : ร้อยละผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม

รหัส : 110501

คำอธิบาย :

- สถานการณ์ของไทยที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงถือได้ว่าผู้บริโภครวมผู้สูงอายุเป็นตลาดที่มีศักยภาพสูง และมีความต้องการครอบคลุมอยู่ในหลายธุรกิจ ดังนั้นการสร้างทัศนคติของคนในสังคมให้มองผู้สูงอายุว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพ สามารถพึ่งพาตนเองและร่วมเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้ ถือเป็นการเตรียมความพร้อมให้ทุกภาคส่วนสามารถรับมือกับสังคมผู้สูงอายุได้ในอนาคต
- พิจารณาจากผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำเพิ่มมากขึ้น

เป้าหมาย ปี 2566 : เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10			
ผลการดำเนินงาน:									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนแม่บทย่อย และกำหนดไว้ในหน้า Strategic ของ พม. แล้ว
- **ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณฯ ปี 2566 กำหนดเป้าหมาย “ร้อยละผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ 10”

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ช่วงเวลารายงานผล :



ยุทธศาสตร์ชาติ : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



แผนแม่บท : ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้ พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนรวมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แกสังคมเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย			
2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10

ตัวชี้วัด 5 : สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และ 40 (Proxy)

รหัส : 170101

คำอธิบาย :

- เทียบเคียงกับตัวชี้วัดสัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และ 40
- ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือ ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ โดยมีคุณสมบัติคือ เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 นำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ออกจากงาน
- ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือ ผู้ประกันตนที่ไม่ใช่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นแรงงานนอกระบบ ประกอบอาชีพอิสระ สัญชาติไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์
- กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล (สำนักงานสถิติแห่งชาติ)
- พิจารณาจากสัดส่วนแรงงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 39 และ 40) ต่อกำลังแรงงานรวม โดยนับจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40 จากสำนักงานประกันสังคม และกำลังแรงงานรวมทั้งประเทศ จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ณ กันยายน 2565)

เป้าหมาย ปี 2566 : n/a

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561*	2562*	2563*	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
20.7	24	26.1	n/a	n/a	n/a	n/a			
ผลการดำเนินงาน:									

เงื่อนไข : -

หมายเหตุ : - ปี 2565 กำหนดตัวชี้วัด “สัดส่วนแรงงานภาคสมัครใจในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงานรวม (วัดเฉพาะแรงงานในมาตรา 39 และมาตรา 40)” เป็นตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล : ทุกปี

สัดส่วนประชากรกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย 9 กรณี ได้แก่ (1) เจ็บป่วย (2) คลอดบุตร (3) ตาย (4) ทูพพลภาพ/พิการ (5) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (6) ชราภาพ (7) ว่างาน (8) ผู้อยู่ในอุปการะ และ (9) การบาดเจ็บจากการทำงาน (ร้อยละ)



ยุทธศาสตร์ชาติ : การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม



แผนแม่บท : ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

แผนแม่บทย่อย : การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย			
2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หมายเหตุ : * ข้อมูลจาก รายงานแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2564 ที่มา http://nsr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03/23_NS-17_070365.pdf

ตัวชี้วัด 6 : อัตราการจ้างงานสูงขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศ

คำอธิบาย :

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อประเทศไทยและบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีเป้าหมายเพื่อให้กำลังคนของประเทศไทยมีทักษะที่เอื้อต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี มีการสร้างความรู้และทักษะของกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งการพัฒนาหลักสูตรของภาคการศึกษาให้ทันสมัยเพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการ ควบคู่ไปกับการเพิ่มพูนและปรับทักษะ (Upskill - Reskill) ให้แก่บัณฑิตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและผู้ที่ทำงานอยู่ในระบบและนอกระบบผ่านหลักสูตรระยะสั้นหรือการฝึกอบรมบนความร่วมมือกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงตามความต้องการ และหรือมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการเองได้
- พิจารณาจากอัตราการจ้างงานสูงขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งเทียบเคียงจากอัตราการว่างงานเป็นรายภาค

เป้าหมาย ปี 2566 : อัตราการว่างงานลดลงจากปีก่อนหน้า

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562*	2563*	2564*	2565	2566	2567	2568	2569	2570
n/a	ลดลงร้อยละ 1.0	ลดลงร้อยละ 2.0	ลดลงร้อยละ 1.9	n/a	อัตราการว่างงานลดลงจากปีก่อนหน้า	n/a			
ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องบรรลุในปี 2565 (ลดลงจากปีก่อนหน้า)									

เงื่อนไข : -

หมายเหตุ : - ปี 2565 กำหนดตัวชี้วัด “ร้อยละของผู้สมัครงานได้รับการบรรจุงาน” เป็นตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน โดยประเมินเฉพาะผู้สมัครงานที่มาใช้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน และได้รับการบรรจุงาน (มีงานทำ) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ช่วงเวลารายงานผล : ทุกปี



แผนการปฏิรูปประเทศ :

ด้านที่ 13 ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายแผนปฏิรูป :

- 1) ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม
- 2) เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม
- 3) ประชาชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอถึงมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาสุขภาพให้แข็งแรงและเป็นฐานในการพัฒนากีฬาชาติ
- 4) กำลังคนของประเทศไทยมีทักษะที่เอื้อต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ค่าเป้าหมาย	
2564	2565
อัตราการว่างงานลดลงจากปีก่อนหน้า	อัตราการว่างงานลดลงจากปีก่อนหน้า

ตัวชี้วัด 7 : อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ

คำอธิบาย :

- เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ซึ่งเป็นเครือข่ายด้านการพัฒนาระหว่างประเทศภายใต้สังกัด UN มีการจัดทำดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HDI) ขึ้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับของการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และประชาชนภายในประเทศ จาก 189 ประเทศ ทั้งนี้ UNDP ได้มีการพิจารณาความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ใน 3 ประเด็น ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาวและสุขภาพดี ความรู้ และมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี
- พิจารณารายการอันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI)

เป้าหมาย ปี 2566 : ดีขึ้น 1 อันดับ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561*	2562*	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
อันดับที่ 77	อันดับที่ 79	n/a	n/a	n/a	ดีขึ้น 1 อันดับ	ดีขึ้น 1 อันดับ		n/a	
ผลการดำเนินงาน									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : ** ค่าเป้าหมายจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :

ตัวชี้วัด 8 : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data - Driven Organization)

คำอธิบาย : - เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- พิจารณาจากความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data - Driven Organization) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

เป้าหมาย ปี 2566 : มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามค่าเป้าหมายปี 2566 ดังตารางด้านล่าง

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2. มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย 3. ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ	1. เชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญกับภาครัฐและภาคเอกชนได้สำเร็จ (ฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานสำนักงานปลัดกระทรวงกรมจัดหางาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นอย่างน้อย) 2. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 3. มีนโยบายหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย	1. มีระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 2. มีการใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ในการประกาศใช้นโยบายหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 3. มีนโยบายหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงานตามบทบาทใหม่ของแต่ละจังหวัด เป็นอย่างน้อย	n/a	
ผลการดำเนินงาน									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : ** ค่าเป้าหมายจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :

ตัวชี้วัด 9 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568

คำอธิบาย :

- เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- เป็นการดำเนินการครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัลเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี

เป้าหมาย ปี 2566 : 1. จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 -2568 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร.
2. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1. จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 -2568 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร. 2. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100	ดำเนินการตามเป้าหมาย ของแผนฯ ปี 2567 ได้ร้อยละ 100	ดำเนินการตามเป้าหมาย ของแผนฯ ปี 2568 ได้ร้อยละ 100	n/a	
ผลการดำเนินงาน									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : ** ค่าเป้าหมายจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :

ตัวชี้วัด 10 : สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย :

- เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- พิจารณาจากความสำเร็จของการร่วมมือระหว่างสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ใน 20 จังหวัด (ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด)

เป้าหมาย ปี 2566 : 30 แห่ง

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	30 แห่ง	40 แห่ง	50 แห่ง	n/a	
ผลการดำเนินงาน									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : ** ค่าเป้าหมายจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :

ตัวชี้วัด 11 : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

คำอธิบาย :

- เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- พิจารณาจากร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด
- สูตรคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดตามกฎหมาย}}{\text{จำนวนเป้าหมายผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดตามกฎหมาย}} \times 100$$

เป้าหมาย ปี 2566 : ร้อยละ 50

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	n/a	
ผลการดำเนินงาน									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : ** ค่าเป้าหมายจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :

หมายเหตุ :

ตัวชี้วัด 12 : อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย :

- เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- พิจารณาจากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 - 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย ปี 2566 : ร้อยละ 3

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570				
2561	2562	2563	2564	2565	2566**	2567	2568	2569	2570
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	ร้อยละ 3	ร้อยละ 4	ร้อยละ 5	n/a	
ผลการดำเนินงาน									

เงื่อนไข :

หมายเหตุ : ** ค่าเป้าหมายจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงานผล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :