



ร่างตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (6 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดจากที่เห็นชอบร่วมกัน =
ตัวชี้วัดที่มีประเด็นเห็นต่าง =



ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย SKPI	ข้อเสนอ	เกณฑ์การประเมิน			ประเด็นจากสำนักงาน ก.พ.ร.	ความเห็นส่วนราชการ
			ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง		
1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ (SKPI)	ดีขึ้น 1 อันดับ	ส่วนราชการ	อันดับที่ 80	อันดับที่ 79	อันดับที่ 78	ขอข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา (ปี 63 – 65)	
		สำนักงาน ก.พ.ร.		ดีขึ้น 1 อันดับจากปีงบประมาณก่อนหน้า (ค่าเป้าหมายปี 2566)			
2. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) (SKPI)	1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2.ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 3.มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ	ส่วนราชการ	1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ	1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ	1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการใช้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ	- ดำเนินการตามตัวชี้วัดเป็นปีแรกใช้หรือไม่ เคยดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกันนี้มาก่อนหรือไม่? - ส่วนราชการควรระบุจำนวน และประเภทของฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการในปี 2566 เพื่อประกอบการกำหนดเงื่อนไขของตัวชี้วัด - ควรเสนอเป้าหมายค่าขั้นสูง “เป้าหมายขั้นมาตรฐาน + (XXX)” มาด้วย	
		สำนักงาน ก.พ.ร.		เป้าหมายปี 2566 ตาม SKPI (การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ)	เป้าหมายขั้นมาตรฐาน + (XXX)		

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย SKPI	ข้อเสนอ	เกณฑ์การประเมิน			ประเด็นจากสำนักงาน ก.พ.ร.	ความเห็นส่วนราชการ
			ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง		
3. ความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 (SKPI)	1. จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 – 2568 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร. 2. ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100	ส่วนราชการ	จัดทำข้อมูลสนับสนุนตัวชี้วัดการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่	จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 – 2568 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร.	ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100	- เพิ่มเติมคำนิยามและคำอธิบายของแผนพัฒนาองค์กร และแผนปฏิบัติการว่า ประกอบด้วยรายละเอียดอย่างไร รวมทั้งรายละเอียดที่จำเป็นอื่นๆ ให้ชัดเจน - ควรเสนอเป้าหมายค่าขั้นสูง “เป้าหมายขั้นมาตรฐาน + (XXX)” มาด้วย	
		สำนักงาน ก.พ.ร.		1.จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 – 2568 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร. 2.ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100 (เป้าหมายปี 2566 ตาม SKPI (การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ))	เป้าหมายขั้นมาตรฐาน + (XXX)		
4. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (SKPI)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 (ค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ปี 2566)	ส่วนราชการ	25 แห่ง	30 แห่ง (เป้าหมายปี 2566 ตาม SKPI (การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ))	35 แห่ง	หากส่วนราชการมีตัวชี้วัดที่สะท้อนภารกิจของส่วนราชการที่ชัดเจนมากกว่านี้ สามารถเสนอเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมแทนตัวชี้วัดนี้ได้ โดยสามารถใช้ตัวชี้วัดนี้เป็น SKPI สำหรับรายงานความก้าวหน้าได้	
		สำนักงาน ก.พ.ร.	ส่วนราชการตั้งเกณฑ์ตามหลักการของสำนักงาน ก.พ.ร. แล้ว				

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย SKPI	ข้อเสนอ	เกณฑ์การประเมิน			ประเด็นจากสำนักงาน ก.พ.ร.	ความเห็นส่วนราชการ
			ขั้นต้น	มาตรฐาน	ขั้นสูง		
5. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด (SKPI)	ร้อยละ 50	ส่วนราชการ	75.61 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง 62 - 64)	78.56 (เป้าหมายขั้นต้น + Growth ค่าบวกจากผลปี 61 - 62 (2.95))	81.51 (เป้าหมายมาตรฐาน + Growth ค่าบวกจากผลปี 61 - 62 (2.95))	เห็นควรกำหนดตัวชี้วัด “ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (96 สาขาอาชีพ)” เนื่องจากครอบคลุมตามภารกิจและพื้นที่การดำเนินงานของส่วนราชการมากกว่า โดยสามารถใช้ตัวชี้วัดนี้เป็น SKPI สำหรับรายงานความก้าวหน้าได้	
		สำนักงาน ก.พ.ร. <u>กรณีที่ 1</u> ปี 65<66	ผลการดำเนินงาน ปี 65	78.56 ค่าเป้าหมาย ปี 2566	Interval (ขั้นมาตรฐาน - ขั้นต้น)		
		สำนักงาน ก.พ.ร. <u>กรณีที่ 2</u> ปี 65>66	ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง	ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด	Interval (ขั้นมาตรฐาน - ขั้นต้น)		
6. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 - 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (SKPI)	ร้อยละ 3	ส่วนราชการ	132,616 บาท/คน/ปี ร้อยละ -2.96 (ผลการดำเนินงานปี 2565)	136,594 บาท/คน/ปี (เป้าหมายขั้นต้น + ร้อยละ 3 (3,978))	140,692 บาท/คน/ปี (เป้าหมายมาตรฐาน + ร้อยละ 3 (4,098))	- เห็นควรตั้งเกณฑ์โดยตัดจำนวนรายได้/คน/ปี ออก แล้ววัดเป็นร้อยละที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น - ขอข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นสูตรการคำนวณ เนื่องจาก สูตรคำนวณที่กรมฯ ให้มาเป็นสูตรการประเมินผลิตภาพแรงงานในปีงบประมาณ 2565 ซึ่งควรชี้แจงความสัมพันธ์ระหว่างการมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดที่กำหนดด้วยว่าเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันอย่างไร	
		สำนักงาน ก.พ.ร. <u>กรณีที่ 1</u> ปี 65<66	ผลการดำเนินงาน ปี 65	78.56 ค่าเป้าหมาย ปี 2566	Interval (ขั้นมาตรฐาน - ขั้นต้น)		
		สำนักงาน ก.พ.ร. <u>กรณีที่ 2</u> ปี 65>66	ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง	ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด	Interval (ขั้นมาตรฐาน - ขั้นต้น)		

ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

Functional KPIs

- | | |
|---|-----------|
| 1. อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 - 2 ลำดับ | ร้อยละ 10 |
| 2. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) | ร้อยละ 10 |
| 3. ความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 | ร้อยละ 10 |
| 4. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ร้อยละ 10 |
| 5. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ) | ร้อยละ 15 |
| 6. อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 - 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ร้อยละ 15 |

2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

- | | |
|--|-----------|
| 7. การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล <ul style="list-style-type: none">- การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e-Service) : ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ | ร้อยละ 15 |
| 8. การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) | ร้อยละ 15 |

จำนวน 8 ตัวชี้วัด

หมายเหตุ: **ตัวหนังสือสีส้ม** หมายถึง ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) ในกรณีเป็นการกิจหลักของกรม หรือเป็นเจ้าภาพหลัก , **ตัวหนังสือสีแดง** หมายถึง ตัวชี้วัดทดแทน (Proxy KPI) ในกรณีที่ไม่สามารถวัดด้วย Strategic KPIs โดยต้อง ระบุความเชื่อมโยงกับ Strategic KPIs ให้ชัดเจน ซึ่งอาจจะกำหนดตัวชี้วัดจากแผนระดับ 3 เช่น แผนงานบูรณาการด้านต่าง ๆ เอกสารงบประมาณ หรือตัวชี้วัดที่เป็นภารกิจหลักของกรม หรือตัวชี้วัด Proxy ที่ สศช. กำหนด เป็นต้น , **ตัวหนังสือสีม่วง** หมายถึง ตัวชี้วัดที่ไม่เชื่อมโยงกับ Strategic KPIs (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด 1 : อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศไทย
(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

ขอบเขตการประเมิน : พิจารณารายการอันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 2) กองแผนงานและสารสนเทศ

หน้า
10

เป้าหมาย ปี 2566 : ดีขึ้น 1 อันดับ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566
2561	2562	2563	2564	2565	2566
อันดับที่ 77	อันดับที่ 79	อันดับที่ 64	อันดับที่ 66	n/a	ดีขึ้น 1 อันดับ
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565					

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
อันดับที่ 66	อันดับที่ 65	อันดับที่ 64
เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน) - เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน		

เงื่อนไข :

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ช่วงเวลารายงานผล : ตุลาคม 2566

ตัวชี้วัด 1 : อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 -2 อันดับ

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) (ถ้ามี)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ติดตามข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปเชื่อมโยงกับดัชนีการพัฒนามนุษย์												
	▪ พัฒนาฝีมือแรงงาน			36,246			42,278			51,348			60,410
	▪ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			8,658			10,101			12,265			14,430
	▪ ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการ			768,450			896,525			1,088,637			1,280,750
	▪ บูรณาการภาครัฐและเอกชน			9,211			10,746			13,049			15,352

ตัวชี้วัด 2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) กองแผนงานและสารสนเทศ ร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

น้ำหนัก
10

คำอธิบาย : เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขอบเขตการประเมิน : พิจารณาจากความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

เป้าหมาย ปี 2566 : มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว ตามค่าเป้าหมายปี 2566

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566
2561	2562	2563	2564	2565	2566
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2. ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 3. มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565					

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ	1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2.ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ	1.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ 2.ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ 3.มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน)

- 1. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
- 2. ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตัวชี้วัด 2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) (ถ้ามี)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	พัฒนาระบบฐานข้อมูลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดสำหรับบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม												
2	วิเคราะห์และจัดทำโครงสร้างข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน												
3	จัดทำระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน												
4	หน่วยงานแต่ละแห่งเข้าใช้ระบบรายงาน(Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคนในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่ของตนเอง												
5	หน่วยงานแต่ละแห่งรายงานผลการใช้ประโยชน์จากระบบรายงาน (Dashboard) ข้อมูลพัฒนากำลังคน												

รายละเอียดตัวชี้วัดระดับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัด 3 : ความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับ

การทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

คำอธิบาย : แผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) เป็นแผนแสดงโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568) โดยรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตัวชี้วัด ระยะเวลา ดำเนินการ และผู้รับผิดชอบหลัก/ผู้รับผิดชอบสนับสนุน แผนปฏิบัติการ เป็นแผนแสดงรายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร โดยรายละเอียดประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน รายละเอียดการเก็บข้อมูล รายละเอียดการติดตาม/ประเมินผล ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบหลัก/ผู้รับผิดชอบ

ขอบเขตการประเมิน : เป็นการดำเนินการครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัลเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรม ที่แล้วเสร็จในแต่ละปี
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
2561	2562	2563	2564	2565	2566
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
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565					

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
จัดทำข้อมูลสนับสนุนตัวชี้วัดการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่	- จัดส่งแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 – 2568 และแผนปฏิบัติการให้สำนักงาน ก.พ.ร. - ดำเนินการตามเป้าหมายของแผนฯ ปี พ.ศ. 2566 ได้ร้อยละ 100	ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดความสำเร็จจากการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านค่าเป้าหมายของปี 2566 จำนวนไม่น้อยกว่า 5 ตัวชี้วัด (จาก 9 ตัวชี้วัด)
เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน)		
- จัดทำแผนพัฒนาองค์กร พ.ศ. 2566 – 2568 และ แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร 2566		

เงื่อนไข :

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
1) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	

ตัวชี้วัด 3 : ความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organizational Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) (ถ้ามี)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ประชุมจัดทำข้อมูลสนับสนุนตัวชี้วัดการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่	■											
2	ประชุมจัดทำแผนดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2566 - 2568		■										
3	ประชุมจัดทำแผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามบทบาทใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568			■	■								
4	ประชุมแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กรฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566					■	■						
5	ประชุมชี้แจงแผนพัฒนาองค์กรฯ 2566 – 2568 และ แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กรฯ 2566							■					
6	ประชุมติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กรฯ 2566									■		■	

ตัวชี้วัด 4 : สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย : ความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาในพื้นที่ 20 จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ

ขอบเขตการประเมิน : พิจารณาจากความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใน 20 จังหวัด

วิธีการเก็บข้อมูล : บันทึกผลการดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ในพื้นที่ 20 จังหวัด ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Datacenter) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) กองแผนงานและสารสนเทศ
2) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
3) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
4) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ปี 2566 : 30 แห่ง

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566				
2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
59 แห่ง	40 แห่ง	19 แห่ง	13 แห่ง	20 แห่ง	30 แห่ง	40 แห่ง	50 แห่ง	n/a	n/a
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565									

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
25 แห่ง	30 แห่ง	35 แห่ง

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน) - ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูล
--

เงื่อนไข : นับเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาในพื้นที่ 20 จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาฝีมือแรงงานในกิจกรรมการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Datacenter) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 4 : สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) (ถ้ามี)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	สำรวจและรวบรวมข้อมูลจำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่												
2	จัดทำแผนความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่												
3	เตรียมช่องทางการรายงานผลความร่วมมือการดำเนินงาน (ระบบ Datacenter) สำหรับการบันทึกข้อมูล												
4	ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูล												
5	วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานจากระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Datacenter) และรายงานผล												

ตัวชี้วัด 5 : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง
ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน 2) รร สพร

น้ำหนัก
15

คำอธิบาย : เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการจัดโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ขอบเขตการประเมิน : (1) กลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัด คือ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกฎหมาย (112 สาขาอาชีพ) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566 ใน 20 จังหวัด (2) สํารวจแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566

สูตรคำนวณ : $\frac{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ} \times 100}{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสาขาที่ทดสอบฯ ทั้งหมด}}$

เป้าหมาย ปี 2566 : ร้อยละ 78.56

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566
2561	2562	2563	2564	2565	2566
82.48	85.43	59.44	81.96	81.25	ร้อยละ 81.96
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565 : 81.25					

*หมายเหตุ ข้อมูลพื้นฐานเป็นข้อมูลทั้ง 77 จังหวัด
เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
74.22 (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง ปี 63 - 65)	81.96 (ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด)	89.70 (เป้าหมายมาตรฐาน + Interval (7.74))
เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน) - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (112 สาขาอาชีพ) ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566		

เงื่อนไข : - ส่วนราชการสำรวจผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ รวมทั้งทำงานในตำแหน่งที่ผ่านการทดสอบเท่านั้น

- คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565- 31 มี.ค. 2566 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติ - ส่วนราชการสรุปผลข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 - 31 มี.ค. 2566) โดยต้องแสดงข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการทดสอบทั้งหมด สาขาที่มีผู้เข้ามทดสอบ จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสาขาที่มีผู้ผ่านการทดสอบ (พร้อมแสดงข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ) 3) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด (พร้อมแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด) 4) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด และ 5) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล : เดือนตุลาคม 2565

ตัวชี้วัด 5 : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมายใน 20 จังหวัด

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) (ถ้ามี)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามสาขาอาชีพในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หลักสูตรของการฝึกอบรมให้ถือตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง												
2	ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร												
3	ติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนี้ - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบข้อมูล - สำนักงานประกันสังคมส่งข้อมูลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจค่าจ้าง และส่งแบบสอบถามแบบสำรวจ												
4	สรุปรายงานผลและรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากแบบสอบถามที่ตอบกลับมา												

ตัวชี้วัด 6 : อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 - 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย : ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองทุกโครงการในพื้นที่ 20 จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แบบติดตามประเมินผลของกองแผนงานและสารสนเทศ
ขอบเขตการประเมิน : พิจารณาจากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 -5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
สูตรการคำนวณ : อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัด = GDP ณ ราคาคงที่ ÷ จำนวนแรงงาน

$$= (GDP \text{ ที่เป็นตัวเงิน } \div \text{ Deflator }) \div \text{ จำนวนแรงงาน}$$
$$= (\text{เงินเดือนทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100))) \div \text{จำนวนแรงงาน}$$
$$= (\text{เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน} \times 12) \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100))$$

วิธีการเก็บข้อมูล : การสำรวจข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกภายใน 3 เดือน โดยเป็นการบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ปี 2566 : ร้อยละ 3

	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				
ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564	2565
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด (คน)	n/a	45,362	33,414	33,488	28,402
ผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)	n/a	42,166	30,341	29,432	24,044
รายได้เพิ่มขึ้น (บาท/คน/ปี)	n/a	138,814	134,151	136,686	132,616
Growth			-4,663 ร้อยละ -3.36	2,535 ร้อยละ 1.89	-4,070 ร้อยละ -2.96
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565 : อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 2.96					

ค่าเป้าหมาย				
2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละ 3	ร้อยละ 4	ร้อยละ 5	n/a	n/a

ประเด็นตัวชี้วัดเป็นการวัดการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เป็นผลจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการนำเอาผลิตภาพแรงงานในปี 66 มากำหนดเป็นตัวชี้วัดที่กำหนดอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัด ใช้สูตรเดียวกัน แต่แตกต่างกันที่พื้นที่ในการวัดผล ในปี 65 เป็นการวัดผลิตภาพแรงงานในภาพรวมทุกจังหวัดทุกหน่วยงานของกรมทั่วประเทศ แต่ในปี 66 เป็นการวัดเฉพาะ 20 จังหวัด อย่างไรก็ตาม ทั้งสองปีใช้หลักการและสูตรเดียวกัน คือ เป็นการมุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ในระดับ IMPACT ซึ่งก็คือรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นฐานคิดในการวัดผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการสะท้อนกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมดว่า หากมีการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับโครงการ มีวิทยากรที่ดี เนื้อหาหลักสูตรดี ผลลัพธ์ในระดับ IMPACT ย่อมดีด้วย

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ร้อยละ -2.96 (ผลการดำเนินงานปี 2565)	ร้อยละ 0.04 (เป้าหมายขั้นต้น + ร้อยละ 3 (3,978))	ร้อยละ 3.04 (เป้าหมายมาตรฐาน + ร้อยละ 3 (4,098))
เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน) - ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม		

- เงื่อนไข : 1) เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายหลังการฝึกอบรม 3 เดือน ที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น
2) มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
3) ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมคำนวณจากรายได้เฉลี่ยคงที่ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/คน/ปีและเป็นการหักอัตราเงินเฟ้อแล้ว

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล :เดือนตุลาคม 2566.....

ตัวชี้วัดที่ 6 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 - 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66) (ถ้ามี)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติของผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่ รายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผลผลิตภาพแรงงานระหว่างปี 62-65												
2	จัดทำแผนการเก็บข้อมูล และสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล												
3	เตรียมช่องทางการรายงานผลในระบบรายงานผลสัมฤทธิ์												
4	ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทราบแนวทางการบันทึกข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม												
5	วิเคราะห์ประมวลผลผลิตภาพแรงงาน จากระบบรายงานผลสัมฤทธิ์และรายงานผล												

ตัวชี้วัด 7 : การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน 2) ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน้า
15

คำอธิบาย : ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ คือ ระบบการให้บริการผู้ประกอบการและผู้ประกอบกิจการ และกลุ่มผู้ประกอบการ ให้สามารถยื่นความประสงค์ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยบันทึกข้อมูลตามแบบคำขอ และแนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอได้ ซึ่งปัจจุบันกระบวนการเรื่องดังกล่าวอยู่ในขั้น LO ผู้ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 โดยการเดินทางไปที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น และยังคงเป็นการยื่นเอกสารคำขอ และหลักฐานประกอบการยื่นคำขอในรูปแบบกระดาษ

ขอบเขตการประเมิน : สามารถยื่นคำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 และแนบหลักฐานประกอบคำขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้แล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เป้าหมาย ปี 2566 : มีระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566
2561	2562	2563	2564	2565	2566
-	-	-	-	-	มีระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565					

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e - form) แต่ยังไม่สามารถแนบเอกสารมาพร้อมกันผ่านระบบได้ โดยให้ประชาชนจัดส่งแยกมาในรูปแบบ scan file	มีระบบยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e - form) ที่ประชาชนมีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสารประกอบการพิจารณาได้	สามารถเริ่มให้บริการได้ และมีจำนวนผู้ใช้งานผ่านระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนผู้รับบริการทั้งหมด
เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 65 – มี.ค. 66) (แนบแผนการดำเนินงาน) - มีระบบยื่นเรื่อง/ยื่นคำขอทางออนไลน์ (e - form) ที่ประชาชนมีความปลอดภัย รักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแนบเอกสารประกอบการพิจารณาได้		

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตัวชี้วัด 7 : ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

แผนการดำเนินการตามตัวชี้วัด (ต.ค. 65 – ก.ย. 66)

ที่	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ประชุมหารือแนวทางในการจัดทำระบบฯ												
2	จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ												
3	ทำหนังสือเวียนแจ้งคำสั่งแก่คณะกรรมการ												
4	จัดประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณารูปแบบระบบฯ												
5	จัดทำระบบการยื่น การตรวจ และการรับรองทางอิเล็กทรอนิกส์												
6	จัดประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 2 เพื่อพิจารณาระบบฯ ทางอิเล็กทรอนิกส์												
7	ให้ความรู้ผู้ดูแลระบบประจำ สพร. และ สนพ.												
8	ขออนุมัติใช้ระบบและเปิดใช้ระบบการยื่นขอรับรอง การตรวจ และการรับรอง												