

(ร่าง) ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



(ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงแรงงาน
และอยู่ระหว่าง สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ อ.ก.พ.ร.ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อเสนอรองนายกรัฐมนตรี/รมว.ที่กำกับดูแล)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

Functional KPIs

- | | |
|---|-----------|
| 1. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) | ร้อยละ 25 |
| 2. ผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี) | ร้อยละ 25 |
| 3. อันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์ | ร้อยละ 20 |

2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

- | | |
|---|------------|
| 4. การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : | ร้อยละ 15 |
| 4.1 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนางานบริการ Agenda ตามมติคณะรัฐมนตรี (12 งานบริการ)
- A7 : ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับสู่ตลาดแรงงาน (สนับสนุน) | ร้อยละ 2.5 |
| 4.2 การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) | ร้อยละ 10 |
| 4.3 การจัดทำชุดข้อมูลการคาดการณ์อัตราการว่างงาน (Forecast Unemployment) | ร้อยละ 2.5 |
| 5. การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) | ร้อยละ 15 |

จำนวน 5 ตัวชี้วัด

หมายเหตุ: **ตัวหนังสือสีส้ม** หมายถึง ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs) ในกรณีเป็นภารกิจหลักของกรม 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

ตัวชี้วัด 1 : อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

คำอธิบาย :

- อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย Institute for Management Development (IMD)

เป้าหมาย ปี 2566 : อยู่ในอันดับที่ 55

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566
2561	2562	2563	2564	2565	2566
58	54	55	56	56	อันดับที่ 55

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 56 (ผลการดำเนินงานปี 65)	อันดับที่ 55 (ค่าเป้าหมายปี 66)	อันดับที่ 54 (เป้าหมายมาตรฐานอันดับที่ 55 - 1 = 54)

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

- มีการจัดทำและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาด้านผลิตภาพแรงงานของไทย รวมถึงจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการยกระดับผลิตภาพแรงงาน (รอบ 6 เดือน)
- กำหนดประเมินผล ปีละ 1 ครั้ง โดย Institute for Management Development (IMD) (รอบ 12 เดือน)

เงื่อนไข : -

หมายเหตุ : ปี 66 กำหนดเป็นตัวชี้วัดทดแทน SKPI “อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF”

(ปรับเปลี่ยนชื่อตัวชี้วัด (ศสช.) เป็น “อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน (Labour Productivity : PPP)” โดย Institute for Management Development (IMD))

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานโดยใช้ข้อมูลจาก Institute for Management Development (IMD)

ช่วงเวลารายงานผล : ทุกปี

รหัส : 040601

น้ำหนัก
25

Proxy
KPIs

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - กองเศรษฐกิจการแรงงาน



ยุทธศาสตร์ชาติ : การสร้างความสามารถในการแข่งขัน



แผนแม่บท : ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและการบริการ
แห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย : การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม
และบริการแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : แรงงานไทยมี
ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด 2 : ผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)

รหัส : 110401

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน

น้ำหนัก
25



ยุทธศาสตร์ชาติ : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บท : ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เป้าหมายย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพ
วัยแรงงาน

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย : แรงงานมีศักยภาพ
ในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักใน
ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ
สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของ
โครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน
เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย :

- การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงานมีจุดเน้นในการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ตามหลักการงานที่มีคุณค่า เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยความท้าทายของการพัฒนาในด้านการยกระดับศักยภาพแรงงาน คือ การที่แรงงานส่วนใหญ่ที่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกทักษะหรือการฝึกอบรมเป็นแรงงานที่อยู่ในระบบทำให้แรงงานนอกระบบยังคงขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานพิจารณาจาก ค่าคะแนนผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย โดยคำนวณจากสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อผู้ปฏิบัติงานทำของ ปีปัจจุบัน เป้าหมาย ปี 2566 : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566			
2561*	2562*	2563*	2564*	2565*	2566			
เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.0	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.1	ลดลง ร้อยละ 6.3	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1.34	n/a	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 4	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5		
ผลการดำเนินงาน สูงกว่าค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุในปี 2565 (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี) ↑								

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5	ร้อยละ 2.875	ร้อยละ 3.245

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

- มีการจัดทำและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาด้านผลิตภาพแรงงานของไทย รวมถึงจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการยกระดับผลิตภาพแรงงาน (รอบ 6 เดือน)
- กำหนดประเมินผล ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (รอบ 12 เดือน)

หมายเหตุ :

- กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าของภาพขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนแม่บทย่อย
- เป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กำหนดเป้าหมายผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี
- **ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณฯ ปี 2566 กำหนดเป้าหมาย “ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี”
- ปี 2565 กำหนดตัวชี้วัด “ค่าคะแนนผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD” เป็นตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ช่วงเวลารายงานผล : ทุกปี

ค่าเป้าหมาย			
2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 2.5	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 2.5

ตัวชี้วัด 3 : อันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์

Joint KPIs
ข้ามกระทรวง

Inter. Index
ตัวชี้วัดเดิม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
2) กรมการจัดหางาน
3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน้า
20

คำอธิบาย :

- การค้ามนุษย์ หมายถึง การกระทำของบุคคล โดยการเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาหรือส่งไป หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ ซึ่งมีวิธีการ โดยการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์จากตัวบุคคล (การค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ)
- **ขอบเขตการประเมิน :** อันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์จาก Trafficking in Person Report 2023 โดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาโดยประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ของรัฐบาลทั่วโลก รวม 188 ประเทศ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 (Tier 1) คือประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐฯ ทั้งด้านการป้องกันและการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ ระดับ 2 (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข ระดับที่ 2 ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) คล้ายกับ TIER 2 โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ ระดับที่ 3 (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐฯ อาจพิจารณาจะงับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้

เป้าหมาย ปี 2566 : อันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์ Tier 2

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)					ค่าเป้าหมาย 2566
2561*	2562*	2563*	2564	2565	2566
Tier 2	Tier 2	Tier 2	Tier 2 Watch List	Tier 2	Tier 2
ผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในปี 2565 (Tier 2)					

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
Tier 2 Watchlist และดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา ในส่วนของกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ได้อย่างน้อย 6 ประเด็น	Tier 2 และดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา ในส่วนของกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ได้อย่างน้อย 6 ประเด็น	Tier 2 และดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา ในส่วนของกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้องได้ครบทุกประเด็น (8 ประเด็น)

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

เงื่อนไข : - จัดทำแผนงานหรือข้อเสนอเพื่อการขับเคลื่อนในการขับเคลื่อนอันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์เสนอมาพร้อมกันด้วย

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล : -

ตัวชี้วัด 4 : การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล

ตัวชี้วัด 4.1 : ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนางานบริการ Agenda ตามมติคณะรัฐมนตรี (12 งานบริการ)

Joint KPIs
ข้ามกระทรวง

ตัวชี้วัดใหม่

น้ำหนัก
2.5

บทบาทของหน่วยงาน

ชื่องานบริการ Agenda :ระบบช่วยเหลือ

ผู้ว่าจ้างให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

- หน่วยงานเจ้าภาพหลัก
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ :

- **การกำหนดเป้าหมาย 6 เดือน :**
 1. มีการประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์มไทยมีงานทำผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยกรมการจัดหางาน
 2. มีการประชุมหารือรูปแบบการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลกับบริษัทจัดหางานในประเทศไม่น้อยกว่า 3 แห่ง
 3. มีการประชุมหารือรูปแบบการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- สำนักงาน ก.พ.ร. (ทีมขับเคลื่อน e-Service) ติดตามความก้าวหน้าทุก 2 เดือน (ช่วงวันที่ 15 ของเดือนถัดไป (เริ่ม 15 ม.ค. 66)

คำอธิบาย :

- มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 3 สิงหาคม 2564 เห็นชอบการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมงานบริการ 12 Agenda
- สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้หน่วยงานเจ้าภาพหลัก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำทิศทางการพัฒนา (Roadmap) ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี (พ.ศ. 2565 – 2567) และจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในการขับเคลื่อนเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละปี
- แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หมายถึง แผนดำเนินการที่ส่วนราชการระบุรายละเอียดกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ใน Roadmap ปี 2566 โดยระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน/ผลผลิตที่จะได้รับเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาสเพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้าการขับเคลื่อน/เป้าหมายในการวัดความสำเร็จของแต่ละไตรมาส/การระบุเป้าหมายและบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานให้ได้รับความสะดวกในการขอรับบริการและขอรับความช่วยเหลือผ่านระบบออนไลน์ (ระบบไทยมีงานทำ) ทำให้ประหยัดเวลา ลดภาระของประชาชน และลดความซ้ำซ้อนในการให้ข้อมูลในการขอรับบริการของรัฐ โดยระบบบริการจะครอบคลุมตั้งแต่การแจ้งว่างงาน การขอรับสิทธิต่าง ๆ จากการว่างงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ การจัดหางานใหม่ การจับคู่ (matching) ผู้ว่าจ้างและแรงงานจากการเชื่อมโยงข้อมูลและระบบบริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นงานบริการตามแผนการปฏิรูปประเทศ (ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ)
- **ขอบเขตการประเมิน :** ตัวชี้วัดนี้ประเมินความสำเร็จของการเชื่อมโยงและ/หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ และระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงาน

แนวทางการประเมิน :

- ประเมินความสำเร็จจากการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ปี 2566
- โดยพิจารณาจากจำนวนกิจกรรมทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละไตรมาสที่ต้องดำเนินการ สามารถดำเนินการได้ตามแผนระยะเวลาที่กำหนด
- กรณีหน่วยงานเกี่ยวข้องในงานบริการ Agenda หลายงานบริการ เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของงานบริการ Agenda ที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ดำเนินการได้ตาม แผนปฏิบัติการ (Action Plan) พ.ศ. 2566 ร้อยละ 80	ดำเนินการได้ตาม แผนปฏิบัติการ (Action Plan) พ.ศ. 2566 ร้อยละ 90	ดำเนินการได้ตาม แผนปฏิบัติการ (Action Plan) พ.ศ. 2566 ร้อยละ 100

การรายงานผล 12 เดือน : กรมการจัดหางานเป็นเจ้าภาพหลักในการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายปี (ในภาพรวม) ระบุผลผลิตหรือความก้าวหน้า/ผลสำเร็จการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้

ตัวชี้วัด 4 : การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล

ตัวชี้วัดใหม่

ตัวชี้วัด 4.2 : การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

น้ำหนัก
10

- คำอธิบาย :
- **บัญชีข้อมูล** หมายถึง เอกสารแสดงบรรดารายการของชุดข้อมูล ที่จำแนกแยกแยะโดยการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมของหน่วยงานของรัฐ
 - **คำอธิบายข้อมูลที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด** หมายถึง คำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) สำหรับชุดข้อมูลภาครัฐ เป็นส่วนที่บังคับต้องทำการอธิบายข้อมูล ประกอบด้วยคำอธิบายข้อมูล จำนวน 14 รายการสำหรับ 1 ชุดข้อมูล ที่หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำและระบุรายละเอียด
 - **ระบบบัญชีข้อมูล** คือ ระบบงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน เช่น CKAN หรือ อื่น ๆ
 - **ข้อมูลสาธารณะ** หมายถึง ข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้สามารถนำไปใช้ได้อย่างอิสระไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสาร/ข้อมูลส่วนบุคคล/ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
 - **คุณลักษณะแบบเปิด** หมายถึง คุณลักษณะของไฟล์ที่ไม่ถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ จากเจ้าของผลิตภัณฑ์ สามารถเข้าถึงได้อย่างเสรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ใช้งานหรือประมวลผลได้หลากหลายซอฟต์แวร์
ที่มา: ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง มาตรฐานและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลต่อสาธารณะ

- แนวทางการประเมิน**
- 1) ส่วนราชการต้องเลือกประเด็นการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ อย่างน้อย 1 ประเด็น ที่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ เพื่อใช้ในการจัดทำบัญชีชุดข้อมูล (Data Catalog)
 - 2) ส่วนราชการต้องจัดทำชุดข้อมูลที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามขอบเขตการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ โดยต้องเป็นกระบวนการทำงานภายใต้ภารกิจหลักที่มีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนในระดับสูง
 - 3) ให้มีคำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) 14 รายการตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด
 - 4) ชุดข้อมูลที่ยื่นในระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน (Agency Data Catalog) จะเป็นชุดข้อมูลที่ สสช. ใช้ติดตามในการลงทะเบียนระบบบริการบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) ต่อไป
 - 5) กำหนดให้ส่วนราชการมีระบบบัญชีข้อมูล และมีข้อมูลสาธารณะ (Open data) ในระบบบัญชีข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้เป็นไปตามมาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลด้วยแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลต่อสาธารณะ ร้อยละ 100 ของบัญชีข้อมูล ตามแนวทางที่ สพร. กำหนด
 - 6) ชุดข้อมูลเปิด (Open data) ต้องเป็นข้อมูลที่ประชาชนหรือผู้รับบริการต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ หรือส่วนราชการสามารถนำชุดข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ประกอบารวางแผน พัฒนางานได้
 - 7) การนำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ประเมินจากหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการนำชุดข้อมูลมาวิเคราะห์ประกอบการปฏิบัติงาน เช่น รายงานวิเคราะห์จากชุดข้อมูล / กราฟ dashboard จากชุดข้อมูล เป็นต้น

- ขอบเขตการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์**
- 1) แผนระดับ 2 (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ) และ แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน
 - ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
 - ผลการดำเนินงานตามแผนที่เกี่ยวข้อง
 - 2) ชุดข้อมูลสนับสนุนการให้บริการประชาชน (e-Service)
 - 3) ดัชนี/ตัวชี้วัดระดับสากล*
 - 4) สถิติทางการ (21 สาขา)
 - 5) การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล หรือ มติ ครม.
 - 6) ภารกิจหลักของหน่วยงาน

หมายเหตุ : * หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดการจัดทำชุดข้อมูลตัวชี้วัดสำหรับการรายงานการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดย IMD ให้นำเป็นชุดข้อมูลที่ต้องดำเนินการเพิ่มเติมจาก 5 ชุดข้อมูลที่กำหนดตามเงื่อนไขตัวชี้วัด

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ul style="list-style-type: none"> • มีรายชื่อชุดข้อมูลที่มีคุณค่าสามารถนำไปใช้ต่อโจทย์การพัฒนาประเทศหรือการบริการประชาชน • มีคำอธิบายชุดข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ) ของทุกชุดข้อมูล • มีคำอธิบายทรัพยากรข้อมูล (Resource) ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมด 	<ul style="list-style-type: none"> • มีระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน และชุดข้อมูล คำอธิบายชุดข้อมูล ถูกนำขึ้นในระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน และระบบทรัพยากรข้อมูล (Resource) ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมด (15 คะแนน) • ชุดข้อมูลเปิดทั้งหมด ถูกนำมาลงทะเบียนในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (GD Catalog) (10 คะแนน) 	<ul style="list-style-type: none"> • คุณภาพทุกชุดข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด (20 คะแนน) • นำข้อมูลเปิดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อโจทย์ตามประเด็นขอบเขตการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล (5 คะแนน)

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

กรณีที่ 1 ส่วนราชการกลุ่มเป้าหมาย 39 ส่วนราชการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่ สสช. กำหนด ตามข้อที่ 1 และ 2 (สปร.รง.)

กรณีที่ 2 ส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่ สสช. กำหนด ตามข้อที่ 2

ส่วนราชการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่ สสช. กำหนด ได้แก่

1. หน่วยงานที่ยังไม่มีระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน ทำการติดตั้งระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน ให้พร้อมใช้งาน ภายใน ธ.ค. 2565
2. หน่วยงานส่ง Template 1 (ชื่อชุดข้อมูล) และ Template 2 (Metadata) ให้ สสช. ภายใน มี.ค. 2566

- เงื่อนไข**
1. ในแต่ละชุดข้อมูล (Data Set) ต้องมีการจัดทำคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ครบถ้วนจำนวน 14 รายการ หากส่วนราชการมีการจัดทำรายละเอียดไม่ครบ 14 รายการในแต่ละชุดข้อมูล จะไม่นับผลการดำเนินงาน
 2. หน่วยงานจัดทำชุดข้อมูลไม่น้อยกว่า 5 ชุดข้อมูล

ตัวชี้วัด 4 : การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล

Joint KPIs
ข้ามกระทรวง

ตัวชี้วัดใหม่

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน 2) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

น้ำหนัก
2.5

ตัวชี้วัด 4.3 : การจัดทำชุดข้อมูลการคาดการณ์อัตราการว่างงาน (Forecast Unemployment)

คำอธิบาย :

รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ของ International Institute for Management Development (IMD) เป็นการวิเคราะห์อันดับขีดความสามารถของประเทศโดยใช้ข้อมูลที่จัดเก็บเป็นรายปีตามตัวชี้วัดที่กำหนด ประกอบด้วยข้อมูล 3 ประเภท ได้แก่ 1) ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารในภาคเอกชน/ธุรกิจ (Survey Data) 2) ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ในการคำนวณคะแนนในการจัดอันดับของประเทศ (Hard Data) และ 3) ข้อมูลพื้นฐานที่ไม่ได้ใช้ในการจัดอันดับโดยตรง (Background Information)

ทั้งนี้ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีผลต่อการจัดอันดับของประเทศ เป็นข้อมูลสถิติที่ได้จากการสำรวจ/สำมะโน/ทะเบียน หรือเกิดจากการคำนวณ/ประมาณค่าข้อมูล อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจะต้องมีการกำหนดรอบระยะเวลาการเผยแพร่ข้อมูล การปรับฐานข้อมูล และการให้คำนิยามตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับคำนิยามตามตัวชี้วัดของ IMD

สำหรับการจัดส่งข้อมูลของประเทศไทย จะดำเนินการ 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) หน่วยงานในประเทศส่งข้อมูลให้กับ IMD โดยตรง และ 2) ส่งผ่านทางสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (Thailand Management Association : TMA) ดังนั้น การจัดทำชุดข้อมูลที่มีคำนิยามสอดคล้องกับคำนิยามตัวชี้วัดของ IMD และเป็นปัจจุบันจะช่วยสะท้อนผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

- **ผู้ว่างงาน** คือ บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้
 1. ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงานประจำ แต่ได้ทำงาน สมัครงาน หรือรอการบรรจุในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์
 2. ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงานประจำ และไม่ได้ทำงานทำในระหว่าง 30 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ
- **กำลังแรงงานรวม** คือ บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล
- **วิธีการคำนวณอัตราการว่างงาน**

$$\text{อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{จำนวนผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{กำลังแรงงานรวม}}$$

- **ค่าคาดการณ์อัตราการว่างงาน** คือ ค่าคาดการณ์ผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานทั้งหมด โดยการสร้างตัวแบบพยากรณ์ที่เหมาะสมที่สุด จากข้อมูลในอดีตและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอัตราการว่างงานในอนาคต

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด และ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง - จัดประชุมหารือกับผู้กำหนดนโยบาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรระหว่างประเทศ และผู้เชี่ยวชาญในประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมแนวทางการจัดทำค่าคาดการณ์อัตราการว่างงานกับผู้กำหนดนโยบาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการพยากรณ์และตรวจสอบอัตราการว่างงานจากตัวแบบพยากรณ์ที่ได้จากการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายงานระเบียบวิธีในการศึกษาการจัดทำค่าคาดการณ์อัตราการว่างงานและตัวแบบพยากรณ์อัตราการว่างงานที่เหมาะสม - จัดการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เห็นชอบต่อค่าคาดการณ์อัตราการว่างงานของประเทศไทยที่ได้จากตัวแบบพยากรณ์ - ได้ชุดข้อมูลการคาดการณ์อัตราการว่างงานที่พร้อมจัดส่งให้ IMD ในปี 2024

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

การคาดการณ์อัตราการว่างงานสามารถใช้คาดประมาณอุปทานของตลาดแรงงาน (Labor of Supply) ในประเทศไทย เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ทราบถึงแนวโน้มของการว่างงานในประเทศ ให้ภาครัฐบาลและภาคเอกชนใช้วางแผนสำหรับรองรับแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต ภาคการค้า และการบริการ

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

1. จัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. จัดประชุมหารือกับผู้กำหนดนโยบาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรระหว่างประเทศ และผู้เชี่ยวชาญในประเทศ

เงื่อนไข : ข้อมูลการคาดการณ์: อัตราการว่างงาน ควรเป็นค่าพยากรณ์ที่เห็นชอบร่วมกันจากหน่วยงานผู้ใช้ข้อมูลในประเทศ และผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด 5 : การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ตัวชี้วัดเดิม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

น้ำหนัก
15

คำอธิบาย

- PMQA 4.0 คือ เครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วนราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน
- พิจารณาจากความสามารถในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีคะแนนผลการประเมินในชั้นตอนที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดีขึ้นจากผลคะแนนในชั้นตอนที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- พิจารณาจากผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564	2565
ผลการดำเนินงาน (ระดับคะแนน)	233.81	304.00	371.89	380.05	427.30

แผนระยะยาว / Roadmap (2563-2567)

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566	2567	2568
ค่าเป้าหมาย	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ปีละ 8%	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ปีละ 8%	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ปีละ 2%	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ปีละ 2%	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ปีละ 2%

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมิน	เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ส่วนราชการ	400	427.30 (คะแนนปี 2565)	435.85 (คะแนนปี 2565 + 2 %)

เป้าหมายการดำเนินงาน 6 เดือน (ต.ค. 64 – มี.ค. 65) หรือแผนดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ (Action plan) (โปรดแนบ)

กำหนดให้ทุกหน่วยงานในส่วนกลางจัดทำลักษณะสำคัญของหน่วยงาน และประเมินตนเองด้วยเครื่องมือบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ใน 3 มิติเป้าหมายการพัฒนาระบบราชการ 4.0 เพื่อนำไปค้นหาโอกาสการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2565-2567) และแผนปฏิบัติการพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อไป

เงื่อนไข : -

ผู้รับผิดชอบการรายงาน : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

ช่วงเวลารายงานผล : -