



**แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล**

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มีนาคม 2564

สารบัญ

Content

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ	1
- หลักการและเหตุผล	
- นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	
- วัตถุประสงค์	
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2563 – 2565)	13
- วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	22
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์	23
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	53
บทที่ 4 การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	77

1. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูง จะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่าง ๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่น ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็น ‘คนเก่ง คนดี’ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศ ทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2580 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและมั่งคั่งบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยดีและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัยไร้ทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) 2) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) 3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) และ 4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยกลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) นั้น ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ (1) ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ (2) ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแผนฉบับนี้ด้วย

ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และ

ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟนและเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคงปลอดภัย และประหยัด

ในส่วน of ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 วันที่ 30 เมษายน 2562 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) ขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับปรุงความเชื่อมโยงสอดคล้องของเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกันและสะท้อนผลการดำเนินการจริง เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization”

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปรลงนโยบายเป็นแนวทาง และแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้ง ประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบาย สำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม
3. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้
4. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
5. แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนา

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แนวทางการพัฒนา

- (1) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ
- (2) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่
- (3) เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

แนวทางการพัฒนา

- (1) พัฒนามาตรฐานข้อมูล ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) พัฒนาข้อมูลให้มีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง
- (4) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกกระดับ
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก
- (6) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)
- (7) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- (8) พัฒนาวิธีการและรูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล
- (9) ส่งเสริมและพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

- (1) บูรณาการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่
- (2) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S มีจิตบริการ (Service Mind)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตนรวมถึงหน่วยงานในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S มีจิตบริการ (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2565)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญคือ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการมีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในปัจจุบัน อีกทั้งสามารถสนับสนุนและเอื้อให้การดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) ขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร
4. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย
5. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ครั้งนี้ ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นมา เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้วย

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

B = Belief	ความหมาย	เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
E = Effectiveness	ความหมาย	ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล
S = Strategy	ความหมาย	มียุทธศาสตร์เป็นผู้นำในการทำงาน
T = Teamwork	ความหมาย	ร่วมกันทำงานเป็นทีมเชิงรุก

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565)

จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สามารถปฏิบัติการกิจสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มี คุณภาพเท่าเทียม และทั่วถึง (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการปมเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. วัตถุประสงค์

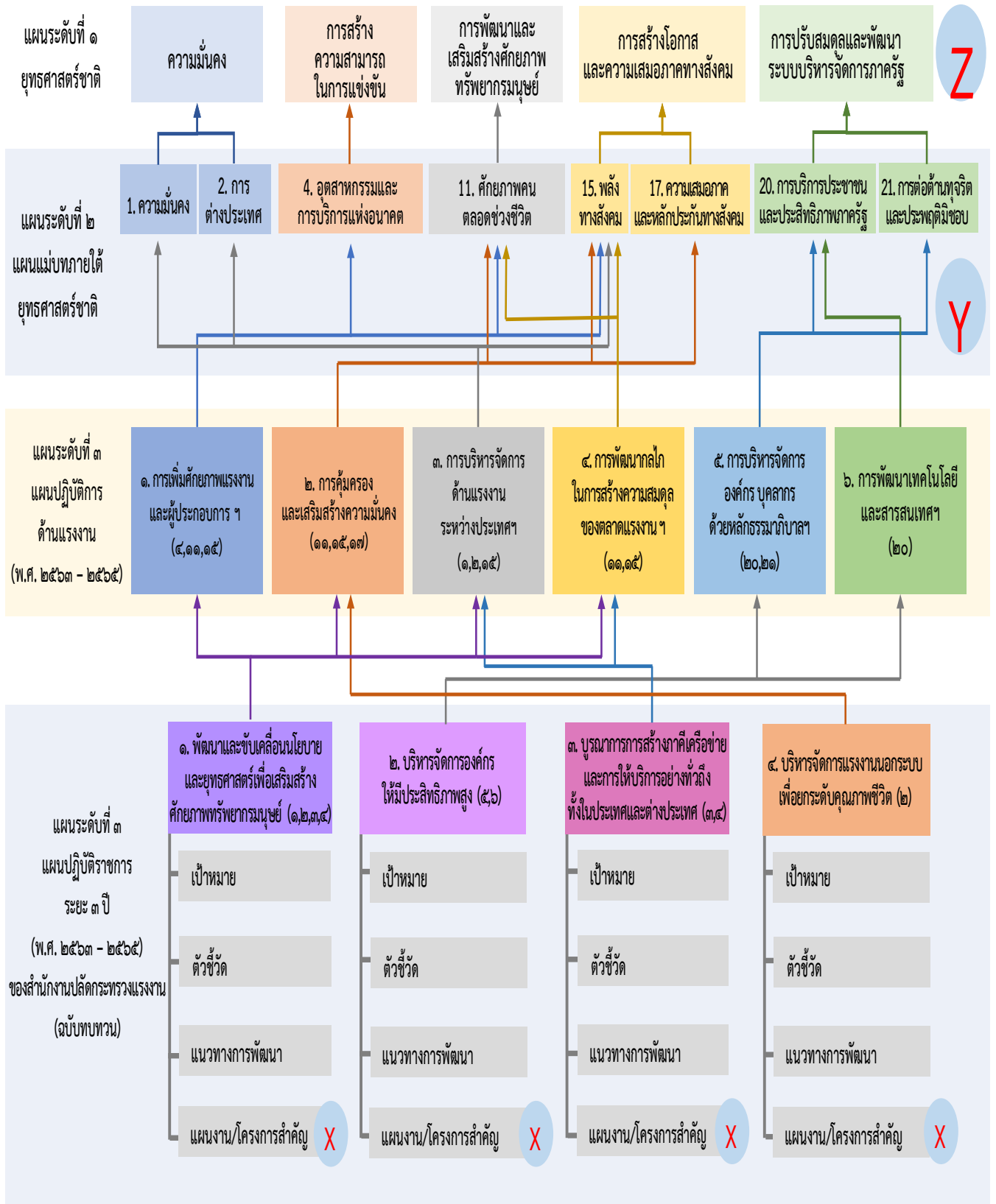
2.1 เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีโครงการ/แผนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติสู่ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)



ฝังความเชื่อมโยงระดับตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
กับ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)

แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

<p>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป้าหมาย : บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ</p>			<p>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมาย ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด : อันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI Index) ของประเทศไทย</p>	
<p>แผนย่อย ๒๐.๑ การพัฒนา บริการประชาชน</p>	<p>แผนย่อย ๒๐.๔ การพัฒนาระบบ บริหารงานภาครัฐ</p>	<p>แผนย่อย ๒๐.๕ การสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ</p>	<p>แผนย่อย ๒๑.๑ แผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	
<p>เป้าหมายงานบริการ ภาครัฐที่ปรับเปลี่ยน เป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด สัดส่วนความสำเร็จ ของกระบวนการที่ได้รับการ ปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล</p>	<p>เป้าหมาย ภาครัฐ มีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่า มาตรฐานสากล และมีความคองตัว ตัวชี้วัด สัดส่วนของหน่วยงาน ที่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างสูง ตามเป้าหมาย</p>	<p>เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐ ยึดค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ตัวชี้วัด ๒๐.๕.๓ ดัชนีความ ผูกพันของบุคลากรภาครัฐ</p>	<p>เป้าหมาย ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื้อสัตย์สุจริต ตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA</p>	

Y2

Y1

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕)

<p>๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล</p> <p><u>ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ</u> ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน) ๕.๓ ร้อยละข้อขัดข้องในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ ๕.๔ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศฯ</p> <p><u>ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ</u> ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของ กระทรวงแรงงาน ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)</p>
---	--

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(ฉบับทบทวน)

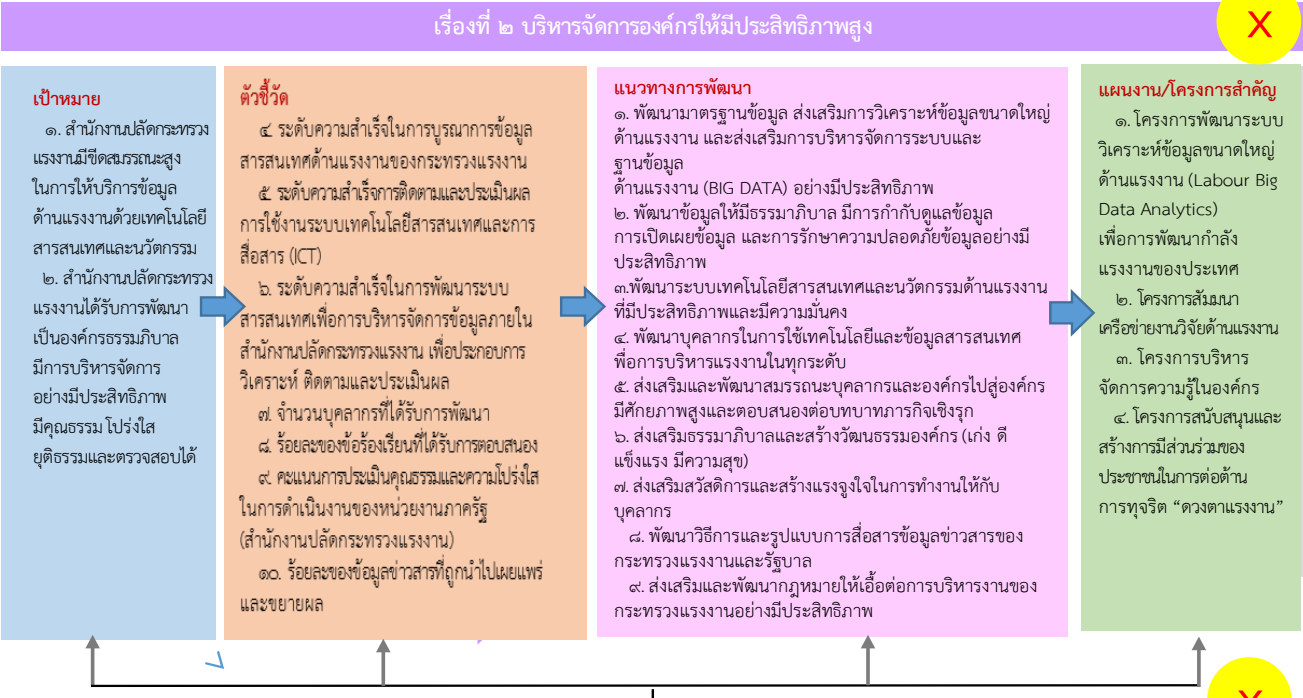
เรื่องที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

X

<p>เป้าหมาย</p> <p>๑. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการ ให้บริการข้อมูลด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม</p> <p>๒. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานได้รับการพัฒนา เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรงต่อได้</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>๔. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูล สารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ๕. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT)</p> <p>๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อประกอบการ วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๘. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการทวงของ ๙. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ๑๐. ร้อยละของข้อมูลข่าวสารที่ถูกนำไปเผยแพร่ และขยายผล</p>	<p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนามาตรฐานข้อมูล ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านแรงงาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูล ด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาข้อมูลให้มีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลข้อมูล การเปิดเผย ข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง</p> <p>๔. พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร แรงงานในทุกระดับ</p> <p>๕. ส่งเสริมและพัฒนสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กร ที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก</p> <p>๖. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี มีคุณ มีความสุข)</p> <p>๗. ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร</p> <p>๘. พัฒนาศักยภาพและรูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวง แรงงานและรัฐบาล</p> <p>๙. ส่งเสริมและพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารงานของกระทรวง แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>แผนงาน/โครงการสำคัญ</p> <p>๑. โครงการพัฒนาระบบ วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน ของประเทศ</p> <p>๒. โครงการสัมมนาเครือข่าย งานวิจัยด้านแรงงาน</p> <p>๓. โครงการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. โครงการสนับสนุนและ สร้างภาคีพันธมิตรของประชาชน ในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” ฯลฯ</p>
---	---	---	---

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการราชการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(ฉบับทบทวน)

ผังความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กับแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของ สป.ร. (ฉบับทบทวน)



แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕)

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p> <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>G๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>G๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย</p> <p>G๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๕ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึก รักและหวงแหนองค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตหรือพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่ที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง</p> <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๖ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน</p> <p>G๗ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการกึ่งนโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน</p> <p>G๘ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>G๙ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคมการเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๑๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทาง การฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> <p>G๑๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p>
---	---	--	--

บทที่ 2 : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2563 – 2565)

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
2. เสริมสร้างบุคลากรให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
4. พัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวคิดหลักในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาทักษะ (Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิภาพ ทัวถึง และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
4. การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานภายใน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “7 ป และ 4 ม” โดยแนวทาง “7 ป” ได้แก่ 1) เป็นธรรม 2) โปร่งใส 3) ปรับปรุงระบบการทำงาน 4) ประสิทธิภาพ 5) ประหยัด 6) เปิดโอกาส และ 7) เป็นต้นแบบ ส่วนแนวทาง “4 ม.” ได้แก่ 1) ไม่จ่าย 2) ไม่รับ 3) ไม่ยอม และ 4) ไม่เพิกเฉย และมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน 2) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน 3) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ

ภารกิจด้านต่างประเทศเป็นลำดับแรก และ 4) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP) ซึ่งหมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ และการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการ ยุทธศาสตร์นี้ จึงเน้นการเตรียมการด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร และวิธีการพัฒนา ตลอดจนกรอบส่งเสริมประสบการณ์ เพื่อรองรับ 1) แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP) และ 2) แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการดังกล่าว ในอนาคต

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	K1.1 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	S1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
		K1.2 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	
		K1.3 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	
	G2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	K2 จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น	S2 พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
	G3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	K3 จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	S3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
G4 การบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน	K4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการกับเครือข่าย	S4 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>G5 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ</p> <p>มีจิตสำนึก รักและห่วงหาอาทร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริต หรือพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย</p>	<p>K5.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้านธรรมาภิบาล 6 หลัก, 7 ประการของกระทรวงแรงงาน (7 ป.) และมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้</p> <p>ธรรมาภิบาล 6 หลัก (Good Governance)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักคุณธรรม 2. หลักนิติธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า <p>ธรรมาภิบาล 7 ประการ (7 ป.) (หลักธรรมาภิบาลกระทรวงแรงงาน 7 ประการ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นธรรม 2. โปร่งใส 3. ปรับปรุงระบบการทำงาน 4. ประสิทธิภาพ 5. ประหยัด 6. เปิดโอกาส 7. เป็นต้นแบบ 	<p>S5 เสริมสร้างให้บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
		<p>มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ <p>K5.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ในการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ผ่านช่องทางที่หลากหลาย</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	G6 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน	K6 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน	S6 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน
	G7 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน	K7 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน	S7 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน
	G8 บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	K8 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	S8 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศ มีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
	G9 บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ	K9 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ	S9 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p>	<p>G10 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p>	<p>K10 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดหลักสูตรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 3) วิพากษ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 4) พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 5) ติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 	<p>S10 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
	<p>G11 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p>	<p>K11 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 2) จัดทำและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาและกรอบสัมประสพการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 3) วิพากษ์หลักสูตร แผนการพัฒนา และกรอบสัมประสพการณ์ 4) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 5) ติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 	<p>S11 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีความสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p>

บทที่ 3 : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน	เพื่อพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผน และการปฏิบัติตน/ปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะข้าราชการที่ดี	ข้าราชการบรรจุใหม่ มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี และมี ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	1. วางแผน ออกแบบ และปรับปรุง หลักสูตรการพัฒนา 2. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและ หลักสูตรที่กำหนด โดยการบรรยาย ให้ความรู้/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การทำงานเป็นทีม/การศึกษาดูงาน 3. การติดตามประเมินผลภายหลัง การฝึกอบรม	247,500	พฤศจิกายน 2563 - กันยายน 2564	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน	<p>1. เพื่อพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึก รับผิดชอบต่อ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</p> <p>2. เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ให้มีความรู้แนวคิดด้านวิชาการ และทักษะด้านการบริหาร ตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งใช้เทคโนโลยี เพื่อการปรับตัวในการทำงานอย่างรู้เท่าทัน</p> <p>3. เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ ความสามัคคีและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง</p> <p>2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีศักยภาพพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ผู้เข้ารับการอบรมมีการสร้างทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเกิดเครือข่ายการทำงานที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน</p>	<p>การอบรมแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 อบรมในรูปแบบออนไลน์ผ่านวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference) ด้วยโปรแกรม ZOOM ช่วงที่ 2 อบรมในรูปแบบเข้าห้องเรียน (Classroom) ณ สถานที่เอกชนในต่างจังหวัด</p>	1,240,000	พฤศจิกายน – ธันวาคม 2563	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 25564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	<p>1. เพื่อส่งเสริมนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้ในองค์กรให้มีความหลากหลายทั่วถึงและต่อเนื่อง</p> <p>2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3. เพื่อสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์</p>	จำนวนบุคลากร/องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	<p>1. การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</p> <p>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการองค์ความรู้ประจำหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>3. การประชุมเชิงปฏิบัติการการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. การประชุมเชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่อง (Story Telling)</p> <p>5. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก เพื่อถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ (Best Practice)</p>	53,600	ธันวาคม 2563 สิงหาคม 2564	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 25564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของกระทรวงแรงงาน และเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์วิจัยในภารกิจที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานได้รับความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ	จัดอบรมและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจ การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน	45,000	พฤษภาคม 2564	กองเศรษฐกิจ การแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	เพื่อเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อเป็นพี่เลี้ยง ให้แก่อาสาสมัครแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์	จำนวนบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครแรงงาน ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น	การบรรยายโดยวิทยากรภาครัฐและภาคเอกชน และแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	445,000	2 – 4 ธันวาคม 2563	สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
6. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	1.เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีแนวทางในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ชัดเจน 2.เพื่อให้แรงงานจังหวัดมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และการบริหารจัดการสำนักงานในด้านต่าง ๆ	1.ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานและแนวทางการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2. แรงงานจังหวัดสามารถนำผลการประชุมกลุ่มย่อยไปดำเนินงานในพื้นที่	1.การบรรยายเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน และแนวทางการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2.การบรรยายด้านงบประมาณ และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศ 3.การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นรูปธรรม	345,600	เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2563	

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
7. โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	<p>1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการให้บริการประชาชนด้วยระบบ e-Service ของกระทรวงแรงงาน</p> <p>2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานและพัฒนาทักษะการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์</p> <p>3. เพื่อซักซ้อมความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายการให้บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</p>	<p>เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับระบบ e-Service ในการให้บริการประชาชนของกระทรวงแรงงาน</p> <p>2. การบรรยายให้ความรู้สิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีต่าง ๆ</p> <p>3. การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์และฝึกปฏิบัติ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ</p>	312,600	ธันวาคม 2563	<p>สำนักตรวจและประเมินผล</p> <p>ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน</p>

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
8. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะการตอบข้อซักถาม และการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506	<p>1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 และเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ ตอบปัญหาด้านแรงงาน มีไหวพริบแก้ไขปัญหาในการให้บริการประชาชนด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว</p> <p>2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 และเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>3. เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการของกระทรวงแรงงาน</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางในการตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชนผ่านทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน</p>	<p>1. การบรรยายและแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ หัวข้อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการให้บริการ Call Center อย่างมืออาชีพ</p> <p>2. การบรรยาย หัวข้อ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19</p> <p>3. การบรรยายหัวข้อ ระบบ MIS สรุปร้องเรียน/ร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน</p> <p>4. การบรรยาย หัวข้อ การยกระดับการให้บริการผ่านศูนย์บริการ (Call Center) และสายด่วน (Hotline) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2562</p>	62,500	กุมภาพันธ์ 2564	<p>สำนักตรวจและประเมินผล</p> <p>ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน</p>

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>9. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>(1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</p>	<p>1. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงานตรวจราชการ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการให้สอดคล้องกับความคาดหวังของฝ่ายบริหาร และได้รับความเชื่อถือจากประชาชน</p> <p>3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ รวมทั้งมีการ</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการมืออาชีพ รวมทั้งมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งบริหาร</p> <p>2. มีการสร้างเครือข่ายการตรวจราชการที่มีความเข้มแข็ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการแบบบูรณาการรวมทั้งการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>1. การเสริมสร้างเครือข่ายผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 วัน ณ โรงแรมในต่างจังหวัด</p> <p>2. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ รวมถึงการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการตรวจราชการ โดยเน้นการอภิปราย การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ ระยะเวลา 10 วัน ณ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร</p>	136,000.-	พฤศจิกายน 2563 - เมษายน 2564	<p>สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ (ผู้รับผิดชอบ)</p> <p>สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ผู้จัด)</p>

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	เสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง 4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศ เพื่อศึกษาแนวคิดเทียบเคียงต้นแบบ (Benchmarking) ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice เพื่อนำมาปรับใช้ในการตรวจราชการ		3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ หรือการดำเนินโครงการที่สำคัญตามนโยบายของรัฐบาล ณ สถานที่/ส่วนราชการในต่างจังหวัด พร้อมทั้งนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการ จำนวน 2 ครั้ง รวมระยะเวลา 5 วัน ณ พื้นที่ต่างจังหวัด 4. การศึกษาดูงานในประเทศ - การศึกษาดูงานของหน่วยงานภาครัฐแลภาคเอกชนในประเทศ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice เพื่อนำมาปรับใช้ในการตรวจราชการ ระยะเวลา 4 วัน ณ พื้นที่ต่างจังหวัด			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ตรวจราชการกรมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการกรม ได้มีความรู้และทักษะในการตรวจราชการ รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานตรวจราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของฝ่ายบริหาร 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านการตรวจ	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะรวมทั้งทัศนคติที่เหมาะสมต่องานตรวจราชการ สามารถปฏิบัติงานด้านตรวจราชการและสนับสนุนการขับเคลื่อนการตรวจราชการแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีการสร้างเครือข่ายการตรวจราชการทั้งในและต่างกระทรวง อันจะส่งผลให้	- การนำเสนอผลการศึกษาดูงาน/ การจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงาน ฉบับสมบูรณ์และพิธีปิดการฝึกอบรมพร้อมมอบประกาศนียบัตร ระยะเวลา 2 วัน ณ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร (กิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม) 1. การเสริมสร้างเครือข่ายผู้ตรวจราชการระดับกรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 วัน ณ โรงแรมในต่างจังหวัด 2. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ โดยเน้นการบรรยาย การอภิปราย ระยะเวลา 10 วัน ณ โรงแรมในกรุงเทพ	66,000	พฤษภาคม-กรกฎาคม 2564 (ระยะเวลาสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม)	สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ (ผู้รับผิดชอบ) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ผู้จัด)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ราชการตลอดจนเสริมสร้างเครือข่ายของผู้ตรวจราชการกรมในการสนับสนุนการขับเคลื่อนการตรวจราชการแบบบูรณาการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีโอกาสศึกษาดูงานด้านการตรวจราชการในต่างประเทศ และนำแนวคิดเทียบเคียงต้นแบบ (Benchmarking) รวมทั้งทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบการตรวจราชการในประเทศไทย</p>	<p>การแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงการบริหาร</p>	<p>3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการในโครงการที่สำคัญตามนโยบายของรัฐบาล สถานที่/ส่วนราชการในต่างจังหวัด พร้อมทั้งนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการ รวมระยะเวลา 3 วัน</p> <p>4. การศึกษาดูงานด้านการตรวจราชการในประเทศเพื่อนำแนวคิดการตรวจราชการมาปรับใช้ในการตรวจราชการ รวมระยะเวลา 7 วัน นำเสนอผลงาน และพิธีมอบประกาศนียบัตร ระยะเวลา 2 วัน (กิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม)</p>			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1. เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ในเชิงการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี/ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวง ทุกกระทรวง และเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการตรวจราชการ 2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านการตรวจราชการ รวมทั้ง การเสริมสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการและเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ ทั้งในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ อันจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีการสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการและเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการระหว่างกระทรวง ซึ่งจะช่วยในการสนับสนุน	1. การเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 วัน ณ โรงแรมในต่างจังหวัด 2. การเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ/ประสบการณ์ในการตรวจราชการ โดยเน้นการบรรยายและฝึกปฏิบัติ ระยะเวลา 9 วัน ณ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการและการเขียนรายงานผลการตรวจราชการในโครงการที่สำคัญ ตามนโยบายของรัฐบาล ณ สถานที่/ ส่วนราชการในต่างจังหวัด รวม ระยะเวลา 3 วัน	83,000	มิถุนายน-สิงหาคม 2564 (ระยะเวลาสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม)	สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ (ผู้รับผิดชอบ) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ผู้จัด)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสศึกษาดูงาน รวมถึงประชุมเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ต่างจังหวัด และนำแนวคิดในการบริหารจัดการมาเทียบเคียงได้ (Benchmarking) พร้อมนำทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อไป	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจราชการแบบบูรณาการ ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4. ศึกษาดูงาน รวมถึงประชุมเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ต่างจังหวัด และนำแนวคิดในการบริหารจัดการมาเทียบเคียงได้ (Benchmarking) และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อไป (ระยะเวลาสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม)			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
10. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเตรียมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและแผนปฏิบัติงานประจำปี	<p>1. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณได้ตามแนวทางและกรอบระยะเวลาที่สำคัญงบประมาณกำหนด</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณได้ทราบแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580)/ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ/ แนวทางการจัดทำงบประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง/ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายสำคัญของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน</p>	<p>1. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงแรงงาน</p> <p>2. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	<p>1.การประชุมทบทวนเป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงาน</p> <p>2. ประชุมชี้แจงความสอดคล้องภารกิจของกระทรวงแรงงานต่อยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และแนวทางการจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>3. การสร้างความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน ให้แก่สำนักงานงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	200,000	ตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	3. เพื่อเตรียมการจัดทำ แผนปฏิบัติงานประจำปี ทั้งของกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง		4. ประชุมเตรียมการจัดทำแผน ปฏิบัติงานประจำปีของกระทรวง แรงงาน /สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน และแผนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 25564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
11. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	-เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน/ อาสาสมัครแรงงาน/สถานประกอบการและผู้ใช้แรงงานในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่/ ป้องกัน และปิดกั้นโอกาสในการทุจริต -เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงานให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤติดีชอบให้กับประชาชนในพื้นที่	ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง/ ติดตามตรวจสอบ/ และป้องกันการกระทำการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ	กิจกรรมที่ 1 การจัดอบรมให้ความรู้แก่ภาคประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานต่อต้านการทุจริต กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาทักษะให้แก่ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ	1,785,600	กิจกรรมที่ 1 ธันวาคม. 2563 กิจกรรมที่ 2 เมษายน 2564	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
12. โครงการพัฒนา การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนี การรับรู้การทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวง แรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามแนวทางการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น - เพื่อนำข้อเสนอแนะจากผล การประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน มาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อยกระดับการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานในภาพรวม ของกระทรวงแรงงานให้มี ประสิทธิภาพ - เพื่อให้กระทรวงแรงงาน สามารถเข้ารับการประเมิน 	บุคลากรของกระทรวง แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ ตามแนวทางในการขับเคลื่อน การทำงานเพื่อเพิ่มระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานในแต่ละ องค์ประกอบอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	การอบรมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิภาครัฐหรือเอกชน	108,800	กุมภาพันธ์ 2564	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้าน การทุจริต

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
13. โครงการกระทรวง แรงงานร่วมขับเคลื่อน ประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	คุณธรรมและความโปร่งใส ตามหลักเกณฑ์และแนวทาง ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด -เพื่อเสริมสร้างวินัย ความรู้ ด้านกฎหมาย และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ และพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้าง ให้แก่บุคลากร รวมถึง การน้อมนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้การดำเนินการ ด้านการป้องกันปราบปราม การทุจริตของกระทรวงแรงงาน ร่วมเป็นกลไกขับเคลื่อน ประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต	กระทรวงแรงงาน มีบุคลากร ที่มีวินัย ได้รับการปลูกฝัง ค่านิยมด้านการทุจริต	จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างวินัย ความรู้ ด้านกฎหมาย และปลูกฝังค่านิยม ต่อต้านการทุจริต	363,800	พฤษภาคม 2564	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้าน การทุจริต

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
14. โครงการสัมมนา การยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ การจัดเตรียม ข้อมูล เอกสารหลักฐาน และ การนำเข้าข้อมูลผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ สามารถปรับปรุงการดำเนินงาน ได้ตรงตามแนวทางการประเมินฯ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด -เพื่อยกระดับคุณธรรม และ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีค่าคะแนนที่สูงขึ้น	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ได้ตรงตาม แนวทางการประเมิน ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	การบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	28,600	กุมภาพันธ์. 2564	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
15. โครงการสัมมนา เครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ 2. เพื่อขยายเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน รวมทั้งการบันทึกผลงานวิจัยเข้าระบบ และส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ 3. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงานที่น่าสนใจในรอบปีที่ผ่านมา 4. เพื่อเป็นเวทีสัมมนาในประเด็นแรงงานที่สำคัญ ซึ่งทำให้ได้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง 2. ได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - นำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงาน - เสวนาทงวิชาการด้านแรงงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน 	70,500	มีนาคม 2564	กองเศรษฐกิจ การแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
16. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ในภาคเอกชน	เพื่อให้ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง ความสำคัญของการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง และวิธีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง รวมทั้งฝึกปฏิบัติการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างของตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการไปจัดทำโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบการของตนเองได้อย่างถูกต้อง รวมถึงสื่อสารให้บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรได้รับทราบ เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และสถานประกอบการ	จำนวนเจ้าของสถานประกอบการ กิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือผู้แทนขององค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนขององค์กรโดยเป็นตำแหน่งที่มีความเข้าใจภาพรวมขององค์กรทั้งในเรื่องโครงสร้าง/ นโยบาย/ การบริหารค่าจ้าง และระบบการผลิตขององค์กรที่เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	การบรรยายพร้อมฝึกภาคปฏิบัติ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเนื้อหาวิชา ดังนี้ 1) หลักการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และความสำคัญของการบริหารค่าจ้าง 2) การตรวจสอบระบบค่าจ้าง และค่าตอบแทนเพื่อการพัฒนา 3) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน 4) การทดสอบความเหมาะสมของโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน 5) การปรับผลกระทบและบริหารงบประมาณ 6) การวางระบบค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการ	113,100	17 – 18 ธันวาคม 563	กองเศรษฐกิจ การแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
17. โครงการสัมมนา ไตรภาคีทางวิชาการ	<p>1. เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของไตรภาคีและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทาง การเตรียมการรองรับ สถานการณ์ที่จะมีผลกระทบ ด้านแรงงาน</p> <p>2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้าน แรงงาน ซึ่งอาจจะมีผลกระทบ ต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ที่พิจารณาว่าเป็นเรื่องสำคัญ และควรมีการระดมความคิด จากไตรภาคี</p> <p>3. เพื่อให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำ ข้อเสนอแนะที่ได้ไปกำหนด เป็นแนวนโยบายการดำเนินงาน</p>	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของไตรภาคีและผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ที่จะทำให้เกิด ผลกระทบด้านแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การบรรยาย - การอภิปรายเป็นคณะ - ตอบข้อซักถาม 	80,000	มกราคม 2564	กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงาน สภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
18. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้งาน เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับการอบรม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1.อบรมหลักสูตร Advance Power BI Using DAX จำนวน 2 รุ่น 2. อบรมหลักสูตร AI จำนวน 1 รุ่น 3. อบรมหลักสูตรการสร้าง และ ออกแบบพัฒนาเว็บไซต์ จำนวน 2 รุ่น	260,000	พฤศจิกายน 2563 - เมษายน 2564	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
19. โครงการอบรม หัวหน้าสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ (อทป.)	1) เพื่อให้หัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ได้รับทราบนโยบาย แนวทาง และบทบาท ในการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย ของรัฐบาลและ กระทรวงแรงงาน ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด - 19 2) เพื่อกำหนดแผนงาน ด้านส่งเสริมขยายตลาดแรงงาน ในต่างประเทศของกระทรวง แรงงานและกำหนดมาตรการ ในการให้ความคุ้มครอง แรงงานไทยในต่างประเทศ 3) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแนวทาง การปฏิบัติงานในกระทรวงและ ข้าราชการที่ประจำการใน ต่างประเทศ	1) หัวหน้าสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบนโยบาย และมีความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ แนวทาง ในการปฏิบัติงาน และสามารถ กำหนดทิศทาง แผนงาน แนวทาง และมาตรการในการ ปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบ นโยบายด้านการส่งเสริม รักษา/การขยายตลาดแรงงาน และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) กระทรวงแรงงาน มีแผนงานด้านการส่งเสริม รักษา/ ขยายตลาดแรงงาน และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	1) รับฟังนโยบายการปฏิบัติงาน ในต่างประเทศจากผู้บริหาร 2) การบรรยายเกี่ยวกับระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารการเงินการคลังและพัสดุ 3) การรายงานผลการปฏิบัติงาน ปีที่ผ่านมาของสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ 4) ร่วมหารือแนวทางการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง กับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	127,300	มิถุนายน 2564	สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ กลุ่มงาน ประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (งบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
20. โครงการอบรม ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ (ทปช.)	1) เพื่อให้ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ เอกสารการเงิน การคลัง และ งบประมาณได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ	1) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศสามารถจัดทำ เอกสารทางการเงิน การคลัง และงบประมาณ ได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบ 2) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศ ได้รับทราบ ระเบียบใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การคลัง และ งบประมาณ รวมถึงงานด้าน การจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบ พัสดุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) รับฟังนโยบายการปฏิบัติงาน ในต่างประเทศจากผู้บริหาร 2) การบรรยายเกี่ยวกับระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารการเงิน การคลังและพัสดุ 3) ร่วมหารือแนวทางการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง กับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หมายเหตุ เนื่องจากยังมีสถานการณ์ COVID -19 จึงขอปรับรูปแบบ การอบรมผ่านระบบออนไลน์	96,000	เมษายน 2564	สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ กลุ่มงาน ประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
21. โครงการอบรม ลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ	1) เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ มีความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้แลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1) ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศสามารถ นำความรู้และประสบการณ์ จากการอบรมไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ มีแนวคิด และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง 3) ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ มีความรัก ในองค์กร และมีส่วนร่วม ในการทำงาน	1) การบรรยายเกี่ยวหลักเกณฑ์ และ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบการเงินการคลัง ระเบียบพัสดุ และสิทธิประโยชน์ ต่างๆ 2) การถามตอบ-ปัญหา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ความคิดเห็น และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือ ร่วมหารือแนวทางการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง กับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หมายเหตุ อบรมผ่านระบบออนไลน์	32,400	มีนาคม 2564	สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ กลุ่มงาน ประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
22. โครงการอบรมความรู้เศรษฐศาสตร์เบื้องต้นและการสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของประชากร (Labour Force Survey)	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงานมีความรู้ความเข้าใจด้านเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และวิจัยสถานการณ์ด้านแรงงานได้ดียิ่งขึ้น - เพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ที่มีองค์ความรู้และมีสมรรถนะในการใช้ฐานข้อมูลสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงาน ให้มีความเข้าใจในมาตรฐานสถิติของประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงานมีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น และมีความเข้าใจข้อมูลการสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของประชากร - บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์และวิจัยด้านเศรษฐกิจการแรงงานและยกระดับคุณภาพงานของกองเศรษฐกิจการแรงงาน - บุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงานมีความเข้าใจในมาตรฐานสถิติของประเทศไทย 	<ul style="list-style-type: none"> - ช่วงเช้าเป็นการบรรยายเพื่อเสริมความรู้ ในหัวข้อเรื่อง “ความรู้เบื้องต้นด้านเศรษฐศาสตร์และการใช้ข้อมูลด้านแรงงาน” - ช่วงบ่ายเป็นการบรรยายในหัวข้อเรื่อง “ข้อมูลสถิติแรงงานจากการสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของประชากร (Labour Force Survey)” 	8,744	13 มกราคม 2564	<ul style="list-style-type: none"> กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน มหภาค

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
23. การอบรมและพัฒนาประสิทธิภาพตัวแบบจำลองระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2564	<p>- เพื่อให้บุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในระบบเตือนภัยด้านแรงงานมากขึ้น ตลอดจนมีความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน และพัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงานต่อไป</p> <p>- เพื่อระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางจากผู้ใช้งานระบบเตือนภัย และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเรื่องแบบจำลองทางเศรษฐกิจและทางด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ในการพัฒนาปรับปรุงแบบจำลองการเตือนภัยด้านแรงงานของระบบเตือนภัยด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผลการคาดการณ์</p>	<p>- บุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงานมีความรู้และความเข้าใจด้านเศรษฐกิจและระบบเตือนภัยด้านแรงงานสามารถใช้งานระบบเตือนภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีศักยภาพที่จะพัฒนาแบบจำลองในอนาคต</p> <p>- ได้แบบจำลองการเตือนภัยด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสามารถแจ้งเตือนเหตุการณ์วิกฤตด้านเศรษฐกิจการแรงงานและชี้แนะภาวะเศรษฐกิจการแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น</p>	<p>1. กิจกรรมที่ 1 การจัดอบรมเชิงวิชาการ ครั้งที่ 1/2564</p> <p>- วันที่ 1 เป็นการอบรมเชิงวิชาการความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐกิจและแบบจำลองที่ใช้ในระบบเตือนภัยด้านแรงงาน</p> <p>- วันที่ 2 เป็นการอบรมเชิงเทคนิคด้านเศรษฐกิจและแบบจำลองเศรษฐกิจที่ใช้ในระบบเตือนภัยด้านแรงงาน</p> <p>2. กิจกรรมที่ 2 การจัดอบรมระบบเตือนภัย ครั้งที่ 2/2564</p> <p>- วันที่ 1 เป็นการอบรมเชิงความรู้เกี่ยวกับระบบเตือนภัยด้านแรงงาน การใช้งานระบบเตือนภัย ทฤษฎีและแบบจำลองทางเศรษฐกิจที่ใช้ในการออกแบบและกระบวนการในการจัดทำระบบเตือนภัย</p>	55,400	<p>- ครั้งที่ 1/2564 28-29 มกราคม 2564</p> <p>- ครั้งที่ 2/2564 16-17 มีนาคม 2564</p>	<p>กองเศรษฐกิจการแรงงาน</p> <p>กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค</p>

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	จากแบบจำลองฯ สามารถชี้นำ ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น - เพื่อให้ประเทศไทยและ กระทรวงแรงงานมีฐานข้อมูล ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในการ นำข้อมูลด้านเศรษฐกิจ การแรงงานไปใช้ประโยชน์ ในด้านต่างๆ และสามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ ได้อย่างแพร่หลาย ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่าย พันธมิตรด้านวิชาการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน นำไปสู่ การป้องกันและแก้ปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ อย่างตรงจุดและทันต่อเหตุการณ์					

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบสัมมนาและฝึกอบรม)						
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- เพื่อให้การออกแบนโยบาย และมาตรการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ การแรงงาน อยู่บนพื้นฐาน เชิงวิชาการและข้อมูล เชิงประจักษ์ที่ผ่านการวิเคราะห์ ตามหลักการและทฤษฎีที่ถูกต้อง					

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. รุ่นละ 10-15 คน ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้ารับการอบรม จำนวน 2 รุ่นต่อปี รุ่นละ 10-15 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

1. มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. คะแนนประเมินผลรวมไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ประกอบด้วย
 - ภาคทดสอบความรู้ทางวิชาการ 30 คะแนน
 - ภาคปฏิบัติ : กิจกรรมกลุ่มและรายงานกลุ่ม 70 คะแนน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลโครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

- ชื่อโครงการ** : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน
- ตัวชี้วัด** : ร้อยละของบุคลากรระดับชำนาญการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบและในบทบาทที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป้าหมาย** : ข้าราชการระดับชำนาญการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง หรือหลักสูตรที่มีลักษณะเช่นเดียวกันมาก่อน หน่วยงานละ 10 คน รวมจำนวน 50 คน
- คำอธิบายตัวชี้วัด :**
ผลผลิต :
 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน เข้ารับการอบรมตั้งแต่ต้นจนจบการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของการฝึกอบรม
 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ผลลัพธ์ :**
 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า** : จำนวนข้าราชการระดับชำนาญการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง หรือหลักสูตรที่มีลักษณะเช่นเดียวกันมาก่อน หน่วยงานละ 10 คน รวมจำนวน 50 คน
- วิธีการจัดเก็บข้อมูล** : รายงานผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 20 ของกระทรวงแรงงาน
- หน่วยงานที่รับผิดชอบ** : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
-

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากร / องค์กรความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : 425 คน/ 4 องค์กรความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม / องค์กรความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/ องค์กรความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลกิจกรรมโครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

เป้าหมาย : ๕๐ คน

อธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมโครงการ
สัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เป้าหมาย : 76 จังหวัด

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรหรือ ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาสาสมัครแรงงาน
ที่เข้าร่วมโครงการฯ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรหรือ ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาสาสมัคร
แรงงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ต่อจำนวนเป้าหมายของโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาสาสมัครแรงงาน
ที่เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator - KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานและแนวทางการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เป้าหมาย : จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ประกอบด้วย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ แรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับงานด้านภูมิภาค จำนวน 90 คน
2. ประธาน แยกผู้มีเกียรติ/เจ้าหน้าที่/วิทยากร และผู้สังเกตการณ์ จำนวน 10 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการดำเนินโครงการฯ

สูตรการคำนวณ : แรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับงานด้านภูมิภาคผ่านการฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ จากแบบทดสอบ (Pre-test/Post-test)

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จำนวน 126 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ เพิ่มมากขึ้น จากแบบทดสอบ (Pre-test/ Post-test)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ

$$A = \frac{B \times 85}{100}$$

A คือ จำนวนเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ ฯ ที่มีความรู้ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น

B คือ จำนวนเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปผลจากแบบทดสอบ (Pre-test/Post-test)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)**

ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสมรรถนะการตอบข้อซักถาม และให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สายด่วน
กระทรวงแรงงาน 1506

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางในการตอบ
ข้อซักถาม ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชน ผ่านทางโทรศัพท์สายด่วน
กระทรวงแรงงาน 1506 ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน จากแบบทดสอบ (Pre-test/Post-test)

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 และเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 35 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506
และเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางในการตอบข้อซักถาม
ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชน ผ่านทางโทรศัพท์สายด่วน
กระทรวงแรงงาน 1506 ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน จากแบบทดสอบ (Pre-test/Post-test)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ

$$A = \frac{B \times 85}{100}$$

A คือ จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 และเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่มีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางในการตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษา
และแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชน ผ่านทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 ได้อย่างถูกต้อง
ชัดเจน

B คือ จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 และเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปผลจากแบบทดสอบ (Pre-test/Post-test)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ 2564
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ 2564
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ 2564

ตัวชี้วัด : 1. จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน 3 หลักสูตร เป็นไปตามกรอบและระยะเวลาตามที่โครงการกำหนด
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน 3 หลักสูตร มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

เป้าหมาย : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ จำนวน 2 คน
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ... จำนวน 1 คน
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ... จำนวน 1 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรด้านการตรวจราชการ ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจและประเมินผล และผู้สนับสนุนการตรวจราชการ เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการตามโครงการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

1. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการตรวจราชการ จำนวน 3 หลักสูตร เป็นไปตามกรอบและระยะเวลาตามที่โครงการกำหนด
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการตรวจราชการ จำนวน 3 หลักสูตร มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด **X 100**

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การแจ้งเอกสารการรับสมัครบุคลากรด้านการตรวจราชการจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี นำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขออนุมัติบุคคลและอนุมัติค่าอบรม ความสอดคล้องของระยะเวลาของโครงการและบุคลากร ที่สามารถเข้าร่วมได้ในเวลาที่กำหนด และผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีประกาศผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมจำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย 1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง 2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม 3) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ และดำเนินการ โดยกลุ่มงานตรวจราชการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : - ดำเนินการโดย (ฝ่ายบริหาร) กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นผู้จัดโครงการฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเตรียมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
และแผนปฏิบัติงานประจำปี

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
ได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณตามแนวทาง
ของสำนักงบประมาณ รวมทั้งนโยบายสำคัญของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสามารถ
ดำเนินการจัดทำค่าของงบประมาณที่สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายดังกล่าว ได้ตามระยะเวลา
ที่กำหนด ตลอดจนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน
และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 80 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
ต้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามระยะเวลาที่ได้กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงาน
สังกัดกระทรวงแรงงานเข้ารับการประชุมสัมมนาระยะเวลาที่ได้กำหนด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการประชุมและรายงานผลการสัมมนาประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator –KPI)**

ชื่อโครงการ : โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต
“ดวงตาแรงงาน”

ตัวชี้วัด : จำนวนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : 330 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชนเข้าร่วมโครงการ หมายถึงอาสาสมัครแรงงานและประชาชนที่เข้าร่วมโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครแรงงานและประชาชนที่เข้าร่วมโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

ทั้งในกิจกรรมที่ 1 : การจัดอบรมให้ความรู้แก่ภาคประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานต่อต้านการทุจริต

และกิจกรรมที่ 2 : การพัฒนาทักษะให้แก่ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator –KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : 70 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ
พัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวง
แรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วม
โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ
กระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator –KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต
(Zero Tolerance & Clean Thailand)

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

เป้าหมาย : 110 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ กระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator –KPI)**

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการยกระดับ
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2564

เป้าหมาย : 60 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนา
การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วม
โครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator –KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

เป้าหมาย : 60 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากบุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคคลภายนอกเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

เป้าหมาย : 40 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคคลภายนอก หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือผู้แทนขององค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนขององค์กรโดยเป็นตำแหน่งที่มีความเข้าใจภาพรวมขององค์กรทั้งในเรื่องโครงสร้างนโยบาย การบริหารค่าจ้าง และระบบการผลิตขององค์กร

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนของบุคคลภายนอกที่เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปรายการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการ

ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจในภาพรวมของการสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง นักวิชาการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันการศึกษา NGOs และสื่อมวลชน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จัดการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการตามระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : ๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจในภาพรวมของการสัมมนา ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ ๘๐
๒. ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator - KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๕ รุ่น
รวม ๑๕๐ คน ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๕ รุ่น
รวม ๑๕๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปรายงานผลการฝึกอบรม ประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (อทป.)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : จำนวน 20 คน ดังนี้

1. อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน 12 คน
2. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน 8 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศเข้ารับการอบรมร้อยละ 90

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : $\frac{\text{จำนวนหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม} \times 100}{\text{จำนวนหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่ประจำการ ณ วันที่จัดอบรม}}$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จำนวนนับหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือ
ระหว่างประเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (ทปช.)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : จำนวน 20 คน ดังนี้

1. ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศจำนวน 10 คน
2. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานสำนักงานแรงงานในต่างประเทศจำนวน 10 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เข้ารับการอบรม ร้อยละ 90

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

$$\frac{\text{จำนวนที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม} \times 100}{\text{จำนวนที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่ประจำการ ณ วันที่จัดการอบรม}}$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จำนวนนับที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)**

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : จำนวน 50 คน ดังนี้

1. ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน 40 คน
2. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน 10 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เข้ารับการอบรมร้อยละ 90

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม} \times 100}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ}}$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จำนวนนับลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมความรู้เศรษฐศาสตร์เบื้องต้นและการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร
(Labour Force Survey)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมอบรมภายในกองเศรษฐกิจการแรงงานได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองเศรษฐกิจการแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงานที่เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ความรู้เบื้องต้นของเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานทางสถิติที่สามารถ
นำไปใช้การวิเคราะห์และวิจัยสถานการณ์ด้านแรงงานได้

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปและรายงานผลการอบรมโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)**

ชื่อโครงการ : การอบรมและพัฒนาประสิทธิภาพตัวแบบจำลองระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2564

ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมอบรมภายในกองเศรษฐกิจการแรงงานได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองเศรษฐกิจการแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงานที่เข้าอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานที่ควรทราบของแบบจำลองทางเศรษฐมิติ แบบจำลองสมการถดถอยอย่างง่าย การทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอยเชื่อถือได้ การพยากรณ์แบบจำลอง สมการถดถอยเชิงพหุ และฝึกปฏิบัติการประยุกต์ใช้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป STATA อันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้งานและพัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงานต่อไป

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปลงและรายงานผลการอบรมโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค

บทที่ 4 : การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตาม รายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ
- 2) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานโครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด
- 4) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น
- 5) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ
- 6) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- 7) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 8) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนฯ ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ จำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

