



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 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) สามารถปฏิบัติงานภายใต้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่ การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มีนาคม 2565

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. 2565	22
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์	23
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	52
บทที่ 4 การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	76

1. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

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

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 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 ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง 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 เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต 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 ด้วยการผลิตต้นและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในต่าง 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 ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคน และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ 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 และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ 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 และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

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

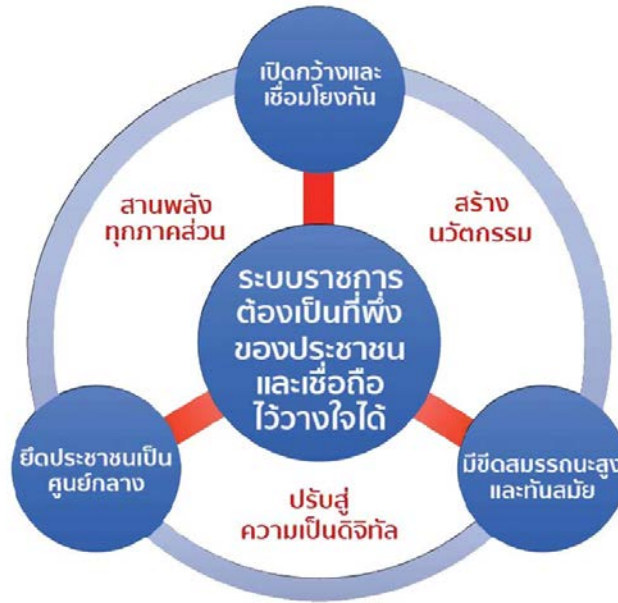
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

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

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

วิสัยทัศน์

“องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization”

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปรนโยบายเป็นแนวทาง 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) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก
- (6) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)
- (7) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- (8) พัฒนารูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล
- (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 เพราะความสำเร็จของ กระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2565)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของทุกส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญ คือ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการมีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในปัจจุบัน อีกทั้งสามารถสนับสนุนและเอื้อให้การดำเนินงาน ของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) ขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญของแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง 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 เป็นกรอบ แนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้วย

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

B = Belief	ความหมาย	เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
E = Effectiveness	ความหมาย	ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล
S = Strategy	ความหมาย	มียุทธศาสตร์เป็นตัวนำในการทำงาน
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

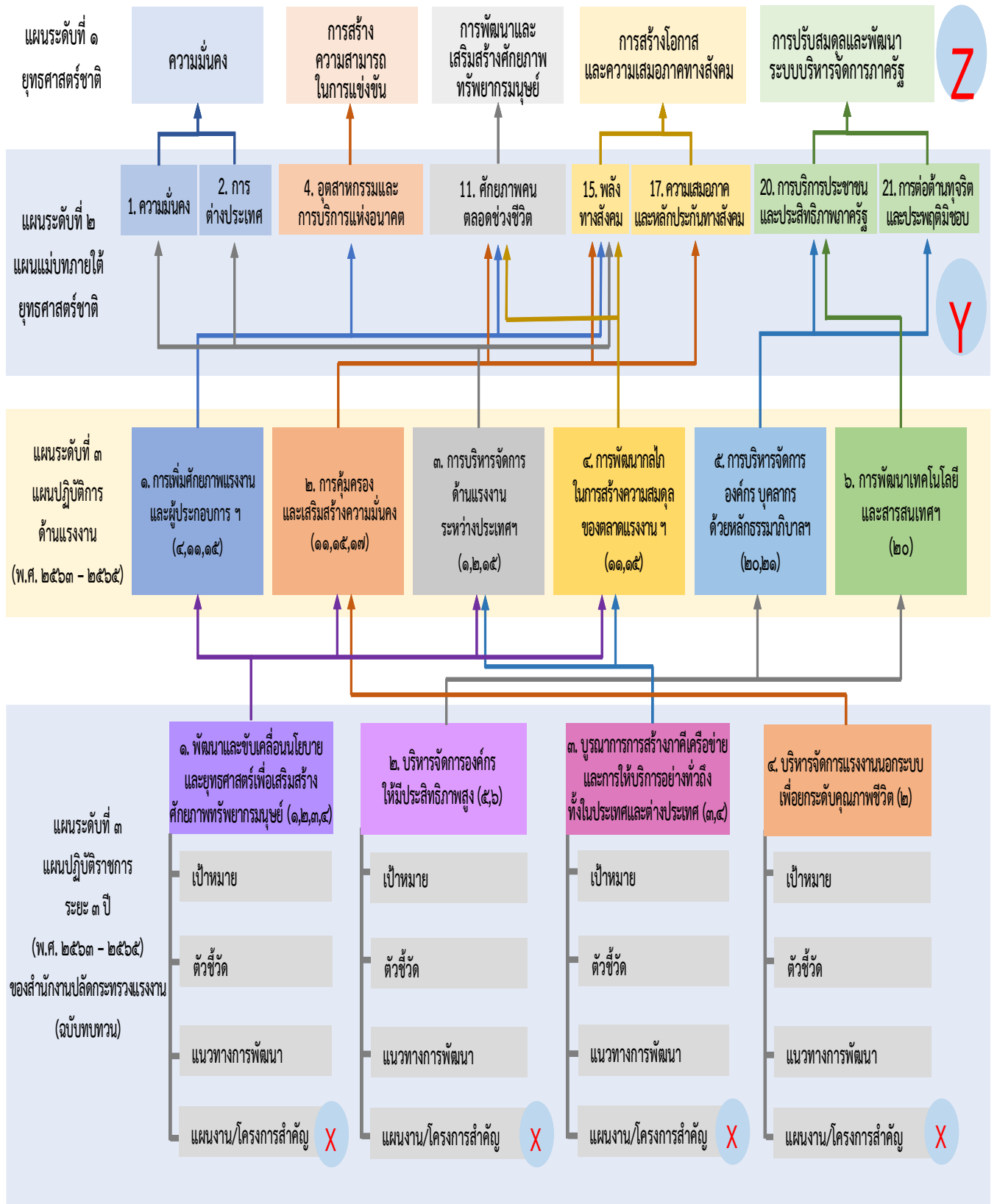
2.1 เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีโครงการ/แผนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ สู่ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)



ผังความเชื่อมโยงระดับตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
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 การพัฒนา ระบบ บริหารงานภาครัฐ</p>	<p>แผนย่อย ๒๐.๕ การสร้างและ พัฒนา บุคลากรภาครัฐ</p>	<p>แผนย่อย ๒๑.๑ แผนการป้องกัน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ</p>
<p>เป้าหมายงานบริการ ภาครัฐที่ปรับเปลี่ยน เป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด สัดส่วนความสำเร็จ ของกระบวนการที่ ได้รับการปรับเปลี่ยนให้ เป็นดิจิทัล</p>	<p>เป้าหมาย ภาครัฐ มีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่า มาตรฐานสากล และมีความค่องตัว ตัวชี้วัด สัดส่วนของหน่วยงาน ที่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างสูง ตามเป้าหมาย</p>	<p>เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐ ยึดค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ตัวชี้วัด ๒๐.๕.๓ ดัชนีความ ผูกพันของบุคลากรภาครัฐ</p>	<p>เป้าหมาย ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมเชื้อสัตย์สุจริต ตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA</p>

Y2

Y1

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

<p>๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ</p> <p>๕.๑ ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ</p> <p>๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/แรงงาน)</p> <p>๕.๓ ร้อยละของข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ</p> <p>๕.๔ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวง/แรงงานที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศฯ</p> <p>ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ</p> <p>๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวง/แรงงาน</p> <p>๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)</p>
---	--

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
ของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน (ฉบับทบทวน)

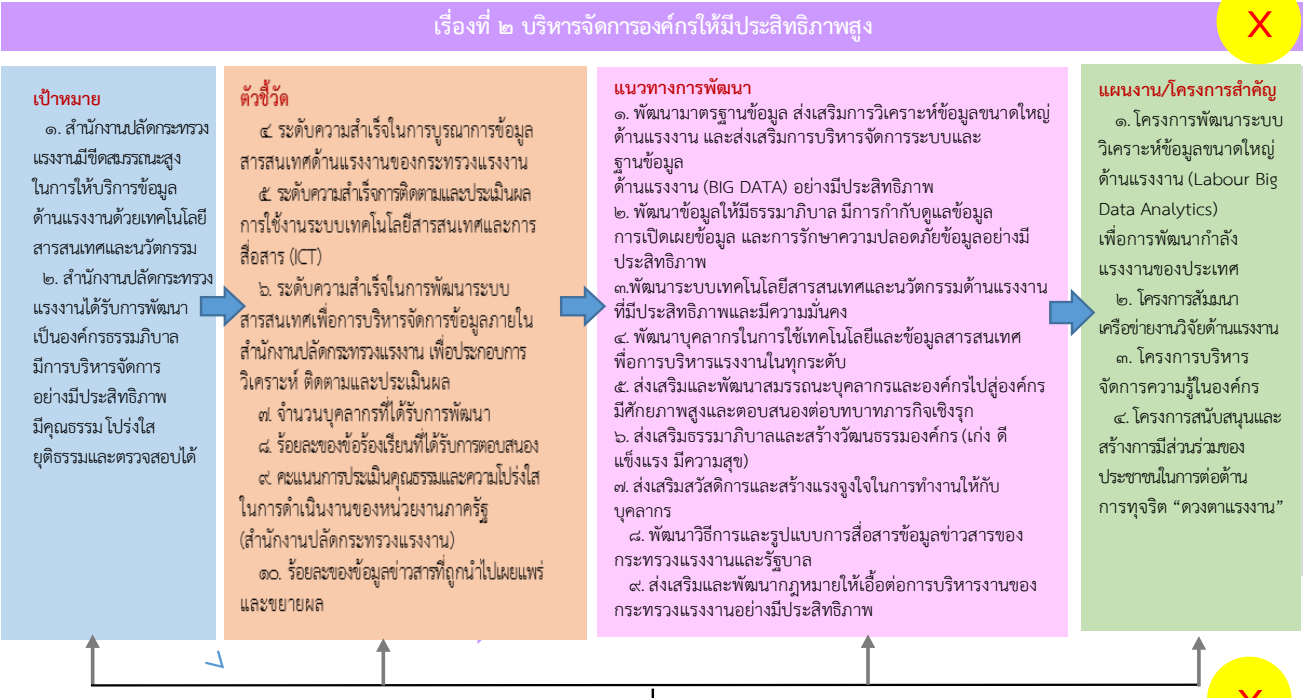
เรื่องที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

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 สารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวง/แรงงาน</p> <p>๕. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT)</p> <p>๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายใน สำนักงานปลัดกระทรวง/แรงงาน ที่เอื้อต่อการ วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๘. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตนเอง</p> <p>๙. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวง/แรงงาน)</p> <p>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. ส่งเสริมและพัฒนาศมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กร ที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก</p> <p>๖. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี มี ความซื่อ)</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. โครงการสนับสนุนหรือช่วย งานวิจัยด้านแรงงาน</p> <p>๓. โครงการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. โครงการสนับสนุนและ สร้างเสริมวัฒนธรรมของ หน่วยงานในการต่อต้านการทุจริต “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 ราชการ ระยะ 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>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</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>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๕ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึก รักและหวงแหนองค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตหรือพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย</p>	<p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๖ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน</p> <p>G๗ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน</p> <p>G๘ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>G๙ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคมการเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ</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 และการจัดทำแผนสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการ ยุทธศาสตร์นี้ จึงเน้นการเตรียมการด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร และวิธีการพัฒนา ตลอดจนกรอบส่งเสริมประสบการณ์ เพื่อรองรับ 1) แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP) และ 2) แผนสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการ (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. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ 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 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีความรู้สูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p>

**บทที่ 3 : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการ ฝึกอบรมข้าราชการ ใหม่กระทรวง แรงงาน	<p>1. มีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ</p> <p>2. เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติราชการ และ ปลุกฝังปรัชญาการเป็น ข้าราชการที่ดี</p> <p>3. มีความรู้ ความเข้าใจใน หลักเศรษฐศาสตร์แรงงาน เบื้องต้น</p> <p>4. ได้พัฒนาเครือข่ายใน การทำงาน</p> <p>5. มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการ พัฒนาตนเอง เพื่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. การปฐมนิเทศ และ การอบรมรูปแบบ ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom meeting</p> <p>2. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p> <p>3. การอบรมรูปแบบ เรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)</p>	<p>ข้าราชการใหม่ของ กระทรวงแรงงานมีความรู้ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบ แผนของทางราชการและ รู้จักแนวทางในการปฏิบัติ ตนเป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p>ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ของ สป. 10 คน</p>	<p>ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการได้อย่าง ถูกต้อง สามารถปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	180,000	ธ.ค. 64 – ก.ย. 5	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน (เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี) ของกระทรวง แรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ 2. เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ มี ทักษะที่ดีต่อการทำงาน 3. เพื่อให้มีความรู้ที่ ทันสมัย สามารถนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน 4. เพื่อให้มีจิตสำนึกด้าน คุณธรรม และจริยธรรม 5. เพื่อให้ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน 	รูปแบบออนไลน์ โดย การบรรยาย การสาธิต และการฝึกปฏิบัติ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ได้รับความรู้เกี่ยวกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้รับความรู้ที่ทันสมัย ได้ เรียนรู้การสร้างจิตสำนึก ด้านคุณธรรมและ จริยธรรมในการทำงาน เรียนรู้การมีทัศนคติที่ดีต่อ การทำงานร่วมกับผู้อื่น	100 คน	ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ของกระทรวงแรงงานที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงาน มีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จิตสำนึก ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และ เครือข่ายในการทำงาน สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	104,400	ม.ค. – มี.ค. 65	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร ผู้ตรวจราชการ ระดับกระทรวง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการ ตรวจราชการ เสริมสร้าง ทักษะที่ดีต่อการ ตรวจราชการ และ เสริมสร้างเครือข่ายการ ตรวจราชการ ให้มีความ เข้มแข็ง	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติ และการศึกษาดูงาน	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ ความรู้ ทักษะ และ ทักษะคนที่เหมาะสม กับการเป็นผู้ตรวจราชการ รวมทั้ง การเตรียมความพร้อมใน การดำรงตำแหน่ง เชิงบริหาร ตลอดจน มีการสร้างเครือข่ายการ ตรวจราชการ ที่มีความเข้มแข็ง	2 คน	ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจ ราชการ มีความพร้อมในการดำรง ตำแหน่ง เชิงบริหาร ตลอดจน มีเครือข่ายการตรวจราชการ	120,000	ม.ค. – ก.พ. 65	สำนักตรวจ และ ประเมินผล กลุ่มงานตรวจ ราชการ (ผู้รับผิดชอบ) สำนักงาน ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (ผู้จัด)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร ผู้ตรวจราชการ ระดับกรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ ผู้ตรวจราชการกรม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ตรวจราชการกรม เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดี ต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่าย การตรวจราชการ ให้มีความเข้มแข็ง	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติ และการศึกษาดูงาน	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็น ผู้ตรวจราชการกรม รวมทั้งการเตรียมความพร้อม ในการดำรงตำแหน่ง เชิงบริหาร ตลอดจน มีการสร้างเครือข่าย การตรวจราชการ ที่มีความเข้มแข็ง	1 คน	ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการกรม มีความพร้อมในการ ดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมี เครือข่าย การตรวจราชการ	35,000	มิ.ย. – ก.ค. 65 (ระยะเวลา สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม)	สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานตรวจราชการ (ผู้รับผิดชอบ) สำนักงาน ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (ผู้จัด)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ มีอาชีพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะ ในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้ง เสริมสร้างความรู้ในเชิง การบริหารจัดการเพื่อ สร้างความเป็นมืออาชีพ ให้แก่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ เป็นการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ด้าน การตรวจราชการ รวมทั้ง การเสริมสร้างเครือข่าย ของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติ และการศึกษาดูงาน	ผู้เข้ารับฝึกอบรม ได้รับการพัฒนา ขีดสมรรถนะในการเป็น ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการทั้งใน เชิงการวิเคราะห์ การคิด เชิงระบบ และเชิง สร้างสรรค์ รวมทั้งทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติ หน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ มีอาชีพ มีการสร้าง เครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจ -ราชการ ระหว่าง กระทรวง ซึ่งจะช่วย ในการสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ ตรวจราชการ	1 คน	ผู้เข้ารับการอบรม มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มี ทักษะที่ดีต่อการตรวจราชการ และสามารถนำทักษะต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการตรวจ -ราชการ มา ปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนมี เครือข่ายการตรวจ -ราชการ	35,000	เม.ย. – มิ.ย. 65 (ระยะเวลา สามารถปรับได้ ตามความ เหมาะสม)	สำนักตรวจ และ ประเมินผล กลุ่มงานตรวจ ราชการ (ผู้รับผิดชอบ) สำนักงาน ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (ผู้จัด)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
6. โครงการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. เพื่อพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และบุคลากรที่สนใจ	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยการบรรยาย และจัดกิจกรรมกลุ่ม	บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	50 คน	บุคลากรและเจ้าหน้าที่ มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานที่มีคุณภาพและเชื่อมโยง กับระบบงบประมาณ ระบบ eMENSOCR มากขึ้น	322,700	จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 14- 16 ธ.ค. 2564 ครั้งที่ 2 มี.ค. - เม.ย 2565	กลุ่มงาน พ.ย. กยพ.สป.รง.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
7. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ กระทรวงแรงงาน	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม	วิธีการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติ	แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 แผน	1 แผน	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ของ กระทรวงแรงงาน และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง	21,000	ม.ค. - มี.ค. 65	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
8. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. เพื่อส่งเสริมนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้ในองค์กร 2. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3. เพื่อสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	การบรรยาย/ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	บุคลากรในสังกัด สป.รง. ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ในองค์กร มีการกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	210 คน	บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับองค์ความรู้ประสบการณ์ที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง มีค่านิยม ศรัทธาเชื่อมั่น (Belief) มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) มียุทธศาสตร์ ในการทำงาน (Strategy) และร่วมทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร	10,800	ธ.ค. 64 – ก.ย.65	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
9. โครงการอบรมให้ความรู้การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัดแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการประเมินผล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย แนวคิดทฤษฎี ความสำคัญของการประเมินผล วิธีการประเมินผลโครงการและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดเพื่อพัฒนางานประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี ความสำคัญของการประเมินผลและวิธีการประเมินผล โครงการรูปแบบCIPP MODEL ผ่านระบบประชุมทางไกล Vedeo Conference	เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการประเมินผล	92 คน	เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลฯ	14,300	1 วัน 30 พ.ย. 64	วป. สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
10. การฝึกอบรมภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565								
10.1 หลักสูตรระดับผู้ดูแลระบบ (Admin) จำนวน 3 ครั้ง	ให้ความรู้เรื่องการดูแลบำรุงรักษาระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต)	บรรยาย On-site	ผู้ดูแลระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรู้เรื่องการดูแลบำรุงรักษาระบบเว็บไซต์	ครั้งละ ไม่น้อยกว่า 5 คน	เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศได้	-	ครั้งที่ 1 20-22 เม.ย.65 ครั้งที่ 2 15-17 มิ.ย. 65 ครั้งที่ 3 24-26 ส.ค.65	ศทส. บค.
10.2 หลักสูตรระดับผู้ใช้งาน จำนวน 2 ครั้ง	ให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ	บรรยาย ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์	เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศมีความรู้เรื่องการบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์	ครั้งละ ไม่น้อยกว่า 76 คน	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานที่ทำหน้าที่ดูแลของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ สามารถบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์ได้	-	ครั้งที่ 1 18-20 ก.ค.65 ครั้งที่ 2 25-27 ก.ค. 65	ศทส. บค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
11. การฝึกอบรมภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565								
11.1 หลักสูตร ระดับผู้ดูแลระบบ (Admin)	ให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ด้านการดูแลบำรุงรักษา ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคง ปลอดภัยและอุปกรณ์ ประชุมสื่อสารทางไกลของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	บรรยาย On-site	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงาน คอมพิวเตอร์และเครือข่าย มีความรู้และทักษะด้าน การบำรุง รักษาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษา ความมั่นคงปลอดภัยและ อุปกรณ์ประชุมสื่อสาร ทางไกลของ สป.	ไม่น้อยกว่า 5 คน	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงาน คอมพิวเตอร์และเครือข่ายของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถดูแลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัย และอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้	-	23-25 มี.ค. 65	ศทส. บค.
11.2 หลักสูตร ระดับผู้ใช้งาน	ให้ความรู้เบื้องต้นในการ ใช้งานครุภัณฑ์ และ อุปกรณ์ประชุมสื่อสาร ทางไกลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	บรรยาย ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ออนไลน์	บุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน มี ความรู้และทักษะในการใช้ งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ประชุม สื่อสารทางไกลของ สป.	ไม่น้อยกว่า 76 คน	บุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถใช้ งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้	-	23-24 มี.ย. 65	ศทส. บค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
12. การฝึกอบรมภายใต้โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564								
12.1 หลักสูตร สำหรับผู้ดูแลระบบ	เพื่อให้ความรู้เรื่องการใช้งานและบริหารจัดการระบบ ประกอบด้วย - ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ระดับ สป.รจ. - ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนด้าน อาชีพ - ระบบบริหารจัดการ ข้อมูลทะเบียนประวัติ อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) และรายงานผลการ ดำเนินงานของอาสาสมัคร แรงงาน - ระบบการลงเวลา มา ปฏิบัติงานและการลา ออนไลน์ - ระบบบริหารจัดการสิทธิ์ ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	ผู้ดูแลระบบแต่ละระบบ มี ความรู้เกี่ยวกับฟังก์ชัน การทำงาน และการ บริหารจัดการต่าง ๆ ใน ระบบฯ	ระบบละ ไม่น้อยกว่า 5 คน	ผู้ดูแลระบบแต่ละระบบ มี ความเข้าใจฟังก์ชันการทำงาน ของ ระบบฯ สามารถใช้งานและบริหาร จัดการระบบฯได้	-	ก.ค. - ส.ค. 65	ศทส. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
12.2 หลักสูตร สำหรับผู้ใช้งาน ระบบ	เพื่อให้ความรู้เรื่องการใช้งานระบบ ประกอบด้วย - ระบบบริหารจัดการ ข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ระดับ สป.รง. - ระบบบริหารจัดการ ข้อมูลโครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนด้าน อาชีพ - ระบบบริหารจัดการ ข้อมูลทะเบียนประวัติ อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) และรายงานผลการ ดำเนินงานของอาสาสมัคร แรงงาน - ระบบการลงเวลา มา ปฏิบัติงานและการลา ออนไลน์ - ระบบบริหารจัดการ สิทธิ ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	บุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน มี ความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน ระบบฯ	ไม่น้อยกว่า 100 คน	บุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถใช้ งานระบบมาสนับสนุนการทำงานให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-	ก.ค. - ส.ค. 65	ศทส. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
13. การอบรมภายใต้โครงการพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (MOL Service Center System) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564								
13.1 หลักสูตร สำหรับผู้ดูแลระบบ (User Admin) ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้ความรู้เรื่องการใช้งานและการบริหารจัดการระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	ผู้ดูแลระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับฟังก์ชันการทำงาน และการบริหารจัดการต่าง ๆ ในระบบฯ	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ผู้ดูแลระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานมีความเข้าใจฟังก์ชันการทำงานของระบบฯ สามารถใช้งานและบริหารจัดการระบบฯได้	-	มิ.ย. - ก.ค.65	ศทส. พร.
13.2 หลักสูตร สำหรับผู้ใช้งานระบบ (User) ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน/เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้ความรู้เรื่องการใช้งานระบบระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ไม่น้อยกว่า 100 คน	เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานได้	-	มิ.ย. - ก.ค. 65	ศทส. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
13.3 หลักสูตร สำหรับผู้ดูแลระบบ (User Admin)ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามคดีตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	เพื่อให้ความรู้เรื่องการใช้งานและการบริหารจัดการระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	ผู้ดูแลระบบฯ มีความรู้เกี่ยวกับฟังก์ชันการทำงาน และการบริหารจัดการต่าง ๆ ในระบบฯ	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ผู้ดูแลระบบฯ มีความเข้าใจฟังก์ชันการทำงานของระบบฯ สามารถใช้งานและบริหารจัดการระบบฯ ได้	-	พ.ค. - มิ.ย. 65	ศทส. พร.
13.4 หลักสูตร สำหรับผู้ใช้งานระบบ (User) ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามคดีตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	เพื่อให้ความรู้เรื่องการใช้งานระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านการดูแลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบฯ	ไม่น้อยกว่า 40 คน	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านการดูแลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ สามารถใช้งานระบบฯ ได้	-	พ.ค. - มิ.ย. 65	ศทส. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
13.5 หลักสูตรสำหรับผู้ดูแลโปรแกรมและฐานข้อมูล (System Admin)	ให้ความรู้เรื่องการดูแลบริหารจัดการระบบฯ และฐานข้อมูลของระบบฯ	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ	ผู้ดูแลระบบมีความรู้เรื่องการดูแล บริหารจัดการระบบฯ และฐานข้อมูลของระบบฯ	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ผู้ดูแลระบบ สามารถดูแล บริหารจัดการระบบฯ และฐานข้อมูลของระบบฯ ได้	-	พ.ค. - มิ.ย. 65	ศทส. พร.
14. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2655 - 2570)	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 ครั้ง (บรรยาย และ แบ่งกลุ่มระดมความคิด)	- แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2655 - 2570) จำนวน 1 แผน - แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2655 - 2570) จำนวน 1 แผน	2 แผน	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในวางแผนการดำเนินงาน และการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น และตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยน ภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	186,800	ครั้งที่ 1 28 ก.พ. - 2 มี.ค. 65 ครั้งที่ 2 4-5 เม.ย. 65	ศทส. ผส.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
15. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย 3 โครงการดังนี้	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน ตลอดจนเสริมสร้างเครือข่ายและกลไกในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีความเข้มแข็ง	การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม และการฝึกปฏิบัติ	บุคลากร/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน/ประชาชน จำนวน 338 คน	บุคลากร/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน/ประชาชน ผ่านการอบรมจำนวน 338 คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 (271 คน)	1,000,000	ต.ค. 64 – ก.ย.65	ศปท.
15.1 โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)			บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมของกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต 120 คน	บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการฯ 120 คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 (96 คน)	116,000	1 วัน (เม.ย. 65)	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
15.2 โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (ITA)			บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ 50 คน	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 154 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 50 คน คิดเป็นร้อยละ 308	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 (จำนวน 40 คน)	58,900	2 วัน (20-21 ม.ค.65)	ศปท.
15.3 โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต (ดวงตาแรงงาน)			เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 168 คน	เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 168 คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 (จำนวน 135 คน)	825,100	จำนวน 2 ครั้ง มี.ค. และ พ.ค.65	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
16. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน (กิจกรรมที่ 1)	เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและค่านิยมที่พึงปรารถนาให้เป็นที่มาของมาตรฐานทางจริยธรรมสามารถนำหลักธรรมตามคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	จัดอบรมโดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาบรรยายประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและดำเนินชีวิตพร้อมฝึกปฏิบัติธรรมเจริญจิตภาวนาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการจัดฐานที่ราชการและแบบออนไลน์ระบบ Zoom Meeting	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ผู้บริหาร/ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 489 คนจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 450 คน คิดเป็นร้อยละ 108	ผู้บริหาร/ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขรวมถึงครองตนมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	9,700	1 วัน (28 ก.พ. 65)	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
17. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน	<p>1. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน และการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบเป้าหมายที่สำคัญ</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยในภารกิจที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน</p> <p>3. เพื่อพัฒนาการออกแบบการวิเคราะห์โครงการวิจัย และการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อตอบเป้าหมายที่สำคัญโดยสามารถดำเนินการด้วยตนเองและใช้กับงานวิจัยด้านแรงงาน</p> <p>4. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาด้านงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน</p>	<p>จำนวน 24 คน ประกอบด้วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน จำนวน 20 คน และวิทยากร/เจ้าหน้าที่และผู้สังเกตการณ์จำนวน 4 คน</p>	<p>บุคลากรของกระทรวงแรงงาน จำนวน 20 คนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ</p>	<p>เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านการวิจัยด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล</p>	20,160	2 วัน 17-18 ก.พ. 65	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
18. โครงการอบรม หัวหน้าและรอง หัวหน้า (ฝ่าย แรงงาน) สำนักงาน แรงงานใน ต่างประเทศ (อหป และ ทปช)	1) เพื่อให้หัวหน้าและรอง หัวหน้าสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศได้รับทราบ นโยบาย แนวทาง บทบาท ในการปฏิบัติงานตาม นโยบายของรัฐบาลและ กระทรวงแรงงาน 2) เพื่อกำหนดแผนงานด้าน ส่งเสริมขยายตลาด แรงงาน ในต่างประเทศ ของกระทรวงแรงงานและ กำหนดมาตรการในการ ให้ความคุ้มครองแรงงาน ไทยในต่างประเทศ 3) เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนว ทางการปฏิบัติงานปัญหา และอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง แนวทางการปฏิบัติงาน	วิธีการบรรยาย โดยวิทยากรผ่านระบบ ออนไลน์	หัวหน้าและรองหัวหน้า สำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศได้รับทราบ นโยบาย แนวทาง บทบาท ในการปฏิบัติงานตาม นโยบายของรัฐบาลและ กระทรวงแรงงานเพื่อใช้ กำหนดแผนงานด้าน ส่งเสริมขยายตลาด แรงงานในต่างประเทศ และกำหนดมาตรการใน การให้ความคุ้มครอง แรงงานไทยใน ต่างประเทศ และเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการ ปฏิบัติงานปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	30 คน	1) หัวหน้าและรองหัวหน้าสำนักงาน แรงงานในต่างประเทศได้รับทราบ นโยบาย แนวทาง บทบาท ในการปฏิบัติงานตาม นโยบายของรัฐบาลและ กระทรวงแรงงาน 2) เพื่อกำหนดแผนงานด้าน ส่งเสริมขยายตลาดแรงงาน ในต่างประเทศของ กระทรวงแรงงานและ กำหนดมาตรการในการ ให้ความคุ้มครองแรงงานไทย ในต่างประเทศ 3) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ งานปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง แนวทางการปฏิบัติงาน	45,000.-	เดือน ก.ค.65	สปร. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
19. โครงการอบรม ลูกจ้างชั่วคราว ของ สำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศ	1) เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศ 2) เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ มีความรู้ ความเข้าใจและพัฒนา ทักษะ ในการปฏิบัติงาน และได้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็น และ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	วิธีการบรรยาย โดยวิทยากรผ่านระบบ ออนไลน์	ลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงานใน ต่างประเทศ และ มี ความรู้ความเข้าใจและ พัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงาน และได้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็น และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	45 คน	1) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงาน ของสำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ 2) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	38,500.-	เดือน ส.ค.65	สปร. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
20. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2565	1. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ และ แนวทาง จาก ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ ความสามารถ เรื่อง แบบจำลองทางเศรษฐมิติ และด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ในการนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพแบบจำลอง ในระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น 2. เพื่อให้ระบบเตือนภัย ด้าน แรงงาน สามารถแจ้ง เตือน เหตุการณ์วิกฤตด้าน เศรษฐกิจ การแรงงาน และ ชี้นำภาวะ เศรษฐกิจการ แรงงานที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตได้อย่าง แม่นยำ สอดคล้องกับ สถานการณ์ ด้านแรงงาน ปัจจุบัน	1. ดำเนินการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1/2565 โดยเป็นการ วิชาการและวิเคราะห์ ข้อจำกัดของแบบจำลอง ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ในระบบเตือนภัยด้าน แรงงานที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบัน และเป็นการ นำเสนอแนวทางในการ พัฒนาระบบเตือนภัย ด้านแรงงานในอนาคต 2. ดำเนินการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2/2565 โดยเป็นการ วิเคราะห์ข้อจำกัดใน การนำข้อมูล	ข้าราชการและบุคลากร กองเศรษฐกิจการแรงงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาด้านการ วิเคราะห์ข้อมูลด้าน เศรษฐศาสตร์และสถิติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานต่อไป	ระบบเตือน ภัยด้าน แรงงาน ได้รับการ พัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	ข้าราชการและบุคลากรกอง เศรษฐกิจการแรงงานหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจใน ระบบเตือนภัยด้านแรงงานมากขึ้น ตลอดจนมีความรู้ในการวิเคราะห์ตัว แบบจำลองเบื้องต้น อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการใช้งานและพัฒนา ระบบเตือนภัยด้านแรงงานให้มี ศักยภาพในอนาคต	20,860	ครั้งที่ 1/2565 29 มี.ค. 65 ครั้งที่ 2/2565 ช่วงเดือน มิ.ย. 65	นศม.กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>3. เพื่อให้การออกแบบ ม.นโยบายและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ เศรษฐกิจ การแรงงานอยู่บน พื้นฐานเชิงวิชาการและ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ ผ่าน การวิเคราะห์ตามหลักการและ ทฤษฎีที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์</p> <p>4. เพื่อให้ข้าราชการ และ บุคลากรของกองเศรษฐกิจ การแรงงาน มีความรู้ความ เข้าใจระบบเตือนภัยด้าน แรงงานมากขึ้น ตลอดจนมี ความรู้ในการวิเคราะห์ตัว แบบจำลองเบื้องต้น อันจะ เป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน และพัฒนาระบบเตือนภัย ด้านแรงงานต่อไป</p>	<p>ผู้ประกันตน มาตรา 33 ในระบบ ประกันสังคม มาพัฒนา ในมิติราย อุตสาหกรรมและมิติราย พื้นที่ รวมถึง ออกแบบ แบบจำลอง และ คำนวณค่าดัชนี ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งใน มิติ รายสาขาและมิติราย พื้นที่ ให้เหมาะสมกับ ข้อมูลผู้ประกันตน มาตรา 33 ในระบบ ประกันสังคม ซึ่งเป็น ข้อมูลหลักของกระทรวง แรงงาน</p>						

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
21. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 / จัดอบรม ทบทวนการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและปรับปรุงแบบสอบถาม	เพื่อ ทบทวน ความรู้ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ได้จากการสำรวจ สำหรับจัดทำ รายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	วิธีการบรรยายและการฝึกปฏิบัติ	เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค จำนวน 96 คน	1 ครั้ง	เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความรู้ความเข้าใจและสามารถ จัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้	36,400	ภายในเดือน ก.ค. 2565	นศส.กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
22. โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนใน ภาคเอกชน	เพื่อให้ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิด เกี่ยวกับการหลักการบริหาร โครงสร้างค่าจ้าง ความสำคัญของการจัดทำ โครงสร้างค่าจ้าง และ วิธีการจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้าง รวมทั้งฝึก ปฏิบัติการจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างของตนเอง และนำ ความรู้ที่ได้รับจากการเข้า ร่วมโครงการไปจัดทำ โครงสร้างค่าจ้างในสถาน ประกอบกิจการของตนเอง ได้อย่างถูกต้อง	การบรรยายและฝึก ปฏิบัติ On - site	1. เจ้าของสถานประกอบ กิจการขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) 2. ผู้แทนที่มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนของ องค์กร โดยเป็นตำแหน่งที่ มีความ เข้าใจภาพรวมขององค์กร	60 คน	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปจัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบ กิจการของตนเอง	221,000	24-25 มีนาคม 2565	กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
23. โครงการอบรม เสริมสร้างความรู้ การจัดทำข้อมูล ประกอบการ พิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของ คณะอนุกรรมการ พิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้แก่เจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงาน จังหวัด	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำข้อมูล ประกอบการพิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของ คณะอนุกรรมการ พิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมถึงสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลสถานการณ์ทาง เศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และสภาพการจ้างงานของ จังหวัดได้อย่างมีหลัก วิชาการและทันต่อ เหตุการณ์	การบรรยายและฝึก ปฏิบัติผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ และ On - site	1.แรงงานจังหวัด และ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด 2.บุคลากรในสังกัดกอง เศรษฐกิจ การแรงงาน	170 คน	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปจัดทำข้อมูลประกอบการ พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่าง ถูกต้อง ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และสภาพการจ้างงานของ จังหวัดได้อย่างมีหลักวิชาการและ ทันต่อเหตุการณ์	10,620	1 มีนาคม 2565	กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
24. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรม - โครงการอบรม	เพื่อให้มีแนวปฏิบัติ “มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรอง เบื้องต้น” เพื่อหาข้อบ่งชี้พฤติการณ์ ที่อาจสงสัยว่า จะเป็นผู้เสียหายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของกระทรวง อย่างเป็นรูปธรรม	วิธีการบรรยาย และฝึกปฏิบัติ	เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน จังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ได้รับการเพิ่มทักษะจากทฤษฎี ตัวชี้วัดที่สำคัญของ ILO 11 ข้อ เพื่อเข้าใจถึงข้อบ่งชี้และพฤติการณ์ จากวิธีการ ตาม พรบ. ค้ามนุษย์ ๒551 ม. 6/1 -เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน จังหวัดทั้ง 76 จังหวัดมีแนวปฏิบัติในการตรวจบูรณาการ แรงงาน/สถาน ประกอบการ ด้านการป้องกันการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน ร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1 แผน	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถขับเคลื่อนโครงการ ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ โดยเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน จังหวัด 76 จังหวัด ได้รับการอบรม ผ่าน กิจกรรม - อบรมแนวปฏิบัติของ “มาตรฐาน การปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรอง เบื้องต้น” เพื่อหาข้อบ่งชี้ พฤติการณ์ ที่อาจสงสัยว่าจะเป็น ผู้เสียหายการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ และการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน	541,400	2565-2566	สส.สปคร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
25. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนา ข้าราชการระดับ ข้าราชการพิเศษ ของกระทรวง ราชการ	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำทางความคิด เพื่อสร้างกระทรวงแรงงาน ให้เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อน ภารกิจด้านแรงงาน 2. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ ในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง มี ความพร้อมในการก้าว ขึ้น สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. เพื่อสร้างเครือข่ายใน การทำงาน มีการทำงาน เป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง ข้าราชการของกระทรวง ราชการ	การอบรมรูปแบบ ออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Meeting โดย การบรรยาย การสาธิต และการฝึกปฏิบัติ	ข้าราชการระดับชำนาญ การพิเศษของกระทรวง ราชการมีการพัฒนา ศักยภาพและเตรียมความ พร้อมในการเป็นผู้นำทาง ความคิด เรียนรู้ในการ เพิ่มพูนสมรรถนะของ ตนเอง และสร้างเครือข่าย ในการทำงาน	50 คน	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ของกระทรวงราชการที่เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถพัฒนาศักยภาพ ของตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมใน การเป็นผู้นำ และปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	208,800	พ.ย. – ธ.ค. 64	พบ. กบค.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุ ก่อนวันดำเนินโครงการฯ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์ การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุ ก่อนวันดำเนินโครงการฯ เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 2 รุ่นต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. และอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องเข้ารับการ ฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ สป.รง. สำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

(การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไข ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ของกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบและในบทบาทที่สูงขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ของกระทรวงแรงงาน รวมจำนวน 100 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ของกระทรวงแรงงาน ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

(การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) ของกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ 2565
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ 2565
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ 2565

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 ผู้อำนวยการสำนักตรวจ
และประเมินผล และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ ตาม
โครงการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

1. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน 3
หลักสูตรเป็นไปตามกรอบและระยะเวลาตามที่โครงการกำหนด

2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ
จำนวน 3 หลักสูตร มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด $\times 100$

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม}}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม}}$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การแจ้งเอกสารการรับสมัครบุคลากรด้านการตรวจราชการจากสำนักงานปลัดสำนัก
นายกรัฐมนตรี นำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขออนุมัติบุคคลและอนุมัติค่าอบรม ความสอดคล้องของระยะเวลา
ของโครงการ+บุคลากร ที่สามารถเข้าร่วมได้ในเวลาที่กำหนด และผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีประกาศผู้ผ่านการ
ฝึกอบรมจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมจำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย 1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร
ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง 2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม 3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร
ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ และดำเนินการโดยกลุ่มงานตรวจราชการ

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

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : ผลผลิต : 1) คู่มือกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 ฉบับ

2) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 ฉบับ

ผลลัพธ์ : บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีองค์ความรู้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีคุณภาพ และเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณ ระบบ eMENSQR มากขึ้น

เป้าหมาย : บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 50 คน จำนวน 2 ครั้ง

คำอธิบายตัวชี้วัด : 1) การสร้างความเข้าใจ สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันยกระดับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ก้าวหน้าวิทยาการและองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยใช้เครื่องมือในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 ครั้ง

2) บุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เรียนรู้และมีทักษะในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่งเกิดจากการคิด วิเคราะห์ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และมีองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดทำแผน และมีแนวทางการจัดทำแผนงาน/โครงการเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณ และระบบ eMENSQR ได้มากขึ้น จำนวน 1 ครั้ง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 ครั้ง

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : 1) จัดทำคู่มือกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 ฉบับ

2) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 ฉบับ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
ของกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : 1 แผน

คำอธิบายตัวชี้วัด : กระทรวงแรงงานมีเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรภาครัฐของกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปีของกระทรวงแรงงาน ซึ่งโครงการ/กิจกรรม และรูปแบบการพัฒนาจะปรับไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับองค์ความรู้ประสบการณ์ที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง มีค่านิยม ศรัทธา เชื่อมั่น (Belief) มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) มียุทธศาสตร์ ในการทำงาน (Strategy) และร่วมทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร

เป้าหมาย : จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการ 210 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ที่จัดขึ้น จำนวน 6 กิจกรรม

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมให้ความรู้การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน
ของสำนักงานแรงงานจังหวัด แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล

ตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการประเมินผลเข้าร่วมโครงการอบรมฯ
จำนวน 42 คน

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการประเมินผล

คำอธิบายตัวชี้วัด : 1. เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง หมายถึง เจ้าหน้าที่กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
สำนักตรวจ และประเมินผล
2. เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค หมายถึง เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
ให้รับผิดชอบงานประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของ
สำนักงานแรงงานจังหวัด

สูตรการคำนวณ วิธีนับค่า : จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : 1. รายงานสรุปผลโครงการอบรมให้ความรู้การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย
ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ
การประเมินผล
2. สรุปผลแบบสอบถามหลังฝึกอบรม (วัดระดับความพึงพอใจ)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

โครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องประกอบด้วยผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งาน

เป้าหมาย : 2 หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้เรื่องการดูแลบำรุงรักษาระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเว็บไซต์ของหน่วยงาน
เพื่อให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์ในเบื้องต้น

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

โครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องประกอบด้วยผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งาน

เป้าหมาย : 2 หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้และเพื่อเพิ่มทักษะด้านการดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

โครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องประกอบด้วยผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งาน

เป้าหมาย : 2 หลักสูตร

- คำอธิบายตัวชี้วัด :**
1. หลักสูตรการให้ความรู้เรื่องการใช้งานและบริหารจัดการระบบ ซึ่งต้องประกอบด้วย
 - ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน/โครงการ และงบประมาณระดับ สป.รง.
 - ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
 - ระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) และรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน
 - ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์
 - ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ
 2. หลักสูตรการให้ความรู้เรื่องการใช้งานระบบ ซึ่งต้องประกอบด้วย
 - ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ระดับ สป.รง.
 - ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
 - ระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) และรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน
 - ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์
 - ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

โครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
(MOL Service Center System)

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องประกอบด้วยผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งาน

เป้าหมาย : 5 หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้เรื่องการใช้งานและการบริหารจัดการระบบดังต่อไปนี้

1. ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

โครงการ : โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2566 - 2570)

ตัวชี้วัด : จำนวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2566 - 2570)

เป้าหมาย : 1. แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) จำนวน 1 แผน
2. แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570)
จำนวน 1 แผน

คำอธิบายตัวชี้วัด : การสร้างความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ ทิศทางการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีกรอบการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แผนปฏิบัติการดิจิทัลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากร/ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เป้าหมาย : 338 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากร/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล
และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของบุคลากร/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
เสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากบุคลากร/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง
ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน 3 โครงการ ดังนี้

1) โครงการกระทรวงแรงงานร่วม ขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) จำนวน 120 คน

2) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (ITA) จำนวน 50 คน

3) โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต (ดวงตาแรงงาน)
จำนวน 168 คน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน
กิจกรรมที่ 1 : ชีวิตเบิกบานการทำงานเป็นสุข

ตัวชี้วัด :

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

เป้าหมาย : จำนวน 450 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วม โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : จำนวน 24 คน ประกอบด้วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรของกระทรวงแรงงาน จำนวน 20 คน และวิทยากร/เจ้าหน้าที่ และผู้สังเกตการณ์ จำนวน 4 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านการวิจัยด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากร ในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล โดยบุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : -

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ (KM) และทะเบียนประวัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมหัวหน้าและรองหัวหน้า (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนหัวหน้าและรองหัวหน้า (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

เป้าหมาย : 1 แผน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนหัวหน้าและรองหัวหน้า (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่ได้รับการอบรม ร้อยละ 90

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : $\frac{\text{จำนวนหัวหน้าและรองหัวหน้า (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศที่ได้รับการอบรม}}{\text{จำนวนหัวหน้าและรองหัวหน้า (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ}} \times 100$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : นับจำนวนหัวหน้าและรองหัวหน้า (ฝ่ายแรงงาน) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ที่ได้รับการอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : 1 แผน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เข้ารับการอบรมร้อยละ 90

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : $\frac{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม}}{\text{จำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ}} \times 100$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : นับจำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่เข้ารับการอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2565

ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐศาสตร์และสถิติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เป้าหมาย : ข้าราชการ และบุคลากรกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ จากระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการ และบุคลากรของกองเศรษฐกิจการแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจระบบเตือนภัยด้านแรงงานมากขึ้น ตลอดจนมีความรู้ในการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองเบื้องต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน และพัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงานต่อไป

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามเงื่อนไข ที่กำหนด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปลงและรายงานผลการอบรมโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด : รายงานผลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 77 เล่ม

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 96 คน ได้รับการอบรมทบทวนการจัดทำดัชนีชี้วัด
คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและปรับปรุงแบบสอบถาม

คำอธิบายตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ผ่านการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ
จัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับจังหวัดและระดับประเทศได้

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนเล่มรายงานฯ 77 เล่ม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บเล่มรายงานฯ 77 เล่ม ในรูปแบบไฟล์ PDF

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย : เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือผู้แทนที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร โดยเป็นตำแหน่งที่มีความเข้าใจภาพรวมขององค์กรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1 รุ่นต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด : เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือผู้แทนที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร โดยเป็นตำแหน่งที่มีความเข้าใจภาพรวมขององค์กร ที่เข้าร่วมโครงการฯ ต้องประเมินระดับความรู้ความเข้าใจด้วยแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้าง จำนวน 10 ข้อ ก่อนที่จะเข้าร่วมอบรม (Pre-test) และเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว จะประเมินระดับความรู้ความเข้าใจด้วยแบบทดสอบอีกครั้ง (Post-test)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :
$$\left(\frac{(\text{คะแนน Post-test เฉลี่ย}) - (\text{คะแนน Pre-test เฉลี่ย})}{(\text{คะแนน Pre-test เฉลี่ย})} \right) \times 100$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล: รายงานสรุปผลโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้การจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย : แรงงานจังหวัด และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด รวมถึงบุคลากรในสังกัดกองเศรษฐกิจ การแรงงาน เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1 ครั้ง

คำอธิบายตัวชี้วัด : การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และสภาพการจ้างงานของจังหวัด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ จังหวัด โดยหลังเสร็จสิ้นโครงการฯ แล้ว จะมีการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า:

$$\left(\frac{\text{คะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้ฯ หลังเข้ารับการอบรม} - \text{คะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้ฯ ก่อนเข้ารับการอบรม}}{\text{คะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้ฯ ก่อนเข้ารับการอบรม}} \right) \times 100$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล: รายงานสรุปผลโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: กองเศรษฐกิจการแรงงานสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการอบรมแนวปฏิบัติของ “มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น” เพื่อหาข้อบ่งชี้พฤติกรรม ที่อาจสงสัยว่าจะเป็นผู้เสียหายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2565 – 2566) ของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ได้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมแนวปฏิบัติของ “มาตรฐานการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น” เพื่อหาข้อบ่งชี้ พฤติกรรม ที่อาจสงสัยว่าจะเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้ครบทุกจังหวัด ในระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2565 – 2566)

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ได้รับการฝึกอบรม ครบทั้ง 76 จังหวัด

คำอธิบายตัวชี้วัด : ในระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2565 – 2566) เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ได้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมแนวปฏิบัติของ “มาตรฐาน การปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น” เพื่อหาข้อบ่งชี้ พฤติกรรม ที่อาจสงสัยว่าจะเป็นผู้เสียหายจาก การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้ครบทุกจังหวัด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : 76 จังหวัด ในระยะ 2 ปี (พ.ศ. 2565 – 2566)

ปี 2565 อบรมครบ 38 จังหวัด

ปี 2566 อบรมครบ 38 จังหวัด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบและในบทบาทที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ หรือหลักสูตรที่มีลักษณะเช่นเดียวกันมาก่อน หน่วยงานละ 10 คน รวมจำนวน 50 คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ 4 : การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ
- 2) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานโครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ที่กำหนด
- 4) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- 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