



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

Content

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	๑
- หลักการและเหตุผล - นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง - วัตถุประสงค์ - ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ ๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๕
- วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล - พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๒
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นการพัฒนา	
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 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. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็น ‘คนเก่ง คนดี’ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

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

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและมั่งคั่งบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศไทยมีคุณธรรม ปลอดภัยจริง เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) ๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) ๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) และ ๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยกลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) นั้น ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ (๑) ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคน และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ (๒) ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแผนฉบับนี้ด้วย

ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

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

๒. 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

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

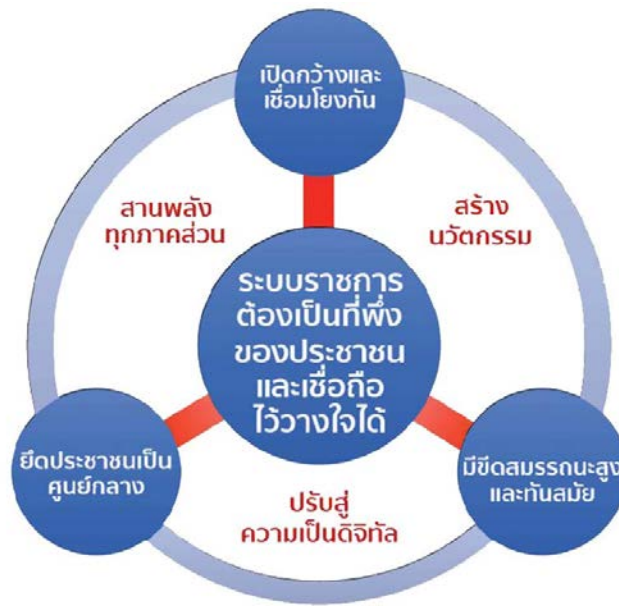
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๒) 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

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

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๑ แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับปรุงความเชื่อมโยงสอดคล้องของเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกันและสะท้อนผลการดำเนินการจริง เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”
Smart Manpower Management Organization”

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น
๒. กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการรายปี
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน
๒. การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคง ด้านแรงงาน
๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
๖. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ในการนำไปใช้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
๒. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๓. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง พัฒนา ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี
๕. ภาคีเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ ประชาชนในระดับพื้นที่ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ภายในปี ๒๕๗๐
๖. ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครอง สิทธิแรงงาน
๗. ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล
๘. แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ของประเทศปลายทาง
๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงานและบริการ อย่างเป็นระบบ
๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
๑๑. แก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้

๑๒. มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑๓. มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน

แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนา

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิต ที่ดีของแรงงานและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนี วัดคุณภาพชีวิตแรงงาน แบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน และการนำไปใช้ประโยชน์ในการเฝ้าระวังประเมิน สถานการณ์และป้องกัน ความเสี่ยงจากภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

(๓) ส่งเสริมและพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจการแรงงานในทุกมิติ เพื่อมุ่งเน้น ความร่วมมือการบูรณาการเศรษฐกิจการแรงงานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหา ที่อาจกระทบต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

(๔) พัฒนาศักยภาพด้านการสำรวจ วิจัย การวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยาการสมัยใหม่

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) จัดทำนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวง แรงงานและสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติโดยการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้กรมทุกกรม/ สำนักงาน ประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการรายปี แผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำโครงการและงบประมาณประจำปีตลอดจนถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติ ในระดับพื้นที่ผ่านหน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับจังหวัดของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม

(๒) ประสานและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการนโยบาย แผนงาน/โครงการ ทั้งหน่วยงานภายใน กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก โดยสนับสนุนความร่วมมือในเชิงกระบวนการ ทำงานร่วมกันของหน่วยงานในกระทรวง ระหว่างกระทรวง และมีติดตามตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิด ความประหยัคคุ้มค่า มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้

(๓) ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้อง และความสำเร็จของ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติการรายปีและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปีและเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ของ แผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยการบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลง นโยบายการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจ ความต้องการได้รับความ ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา แรงงานนอกระบบ

(๓) ส่งเสริมความค้ำครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงาน นอกระบบได้รับ การส่งเสริมค้ำครองตามกฎหมาย

(๔) พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการ ทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

(๕) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม และหลักประกันสุขภาพ เพื่อ ดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความค้ำครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกัน ทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิต ที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๖) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงาน นอกระบบ ตลอดจนการเป็น สมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

(๗) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

(๘) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มี การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ

(๙) ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจาก ต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิ ประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงาน แรงงานจังหวัด

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วน เพื่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎหมายระเบียบ พันธกรณี ระหว่างประเทศ และ มาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ ภายในประเทศให้

สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ และมีความเป็น มาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐาน ด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและ ปกติ รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบูรณาการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำ ความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ รวมถึงรักษา สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการคุ้มครอง ตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมาย ของประเทศที่ไปทำงาน ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของ แรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

(๒) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบ ต่อความมั่นคงทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ขับเคลื่อนนโยบายการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจคัด กรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับ แรงงานนอกระบบ กลุ่มเป้าหมาย

(๓) ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการให้บริการ ด้านแรงงานและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในมิติด้านแรงงาน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ ของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นต้น

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมี ส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนางองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผย ข้อมูลผ่านเทคโนโลยี ต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

(๓) พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการ ความร่วมมือกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการ ในการตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการ ประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

(๔) ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการ รับรู้ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

(๕) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับให้ทันสมัย เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ข้อมูลภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

(๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนา บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรมลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการ ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์

(๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้อง กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนิยามหลัก (BEST)

B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้แทนของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (ระยะ ๒๐ ปี) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

๑. การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
๒. การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
๓. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้าง
 - ความรัก ความผูกพันในองค์กร
๕. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๖. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งนี้ ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นมา เป็นกรอบแนวทาง ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้วย

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

- B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
- E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์
- S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
- T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนากุศลกรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนากุศลกรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน (๒) การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน (๓) การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน (๕)

การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับนี้ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

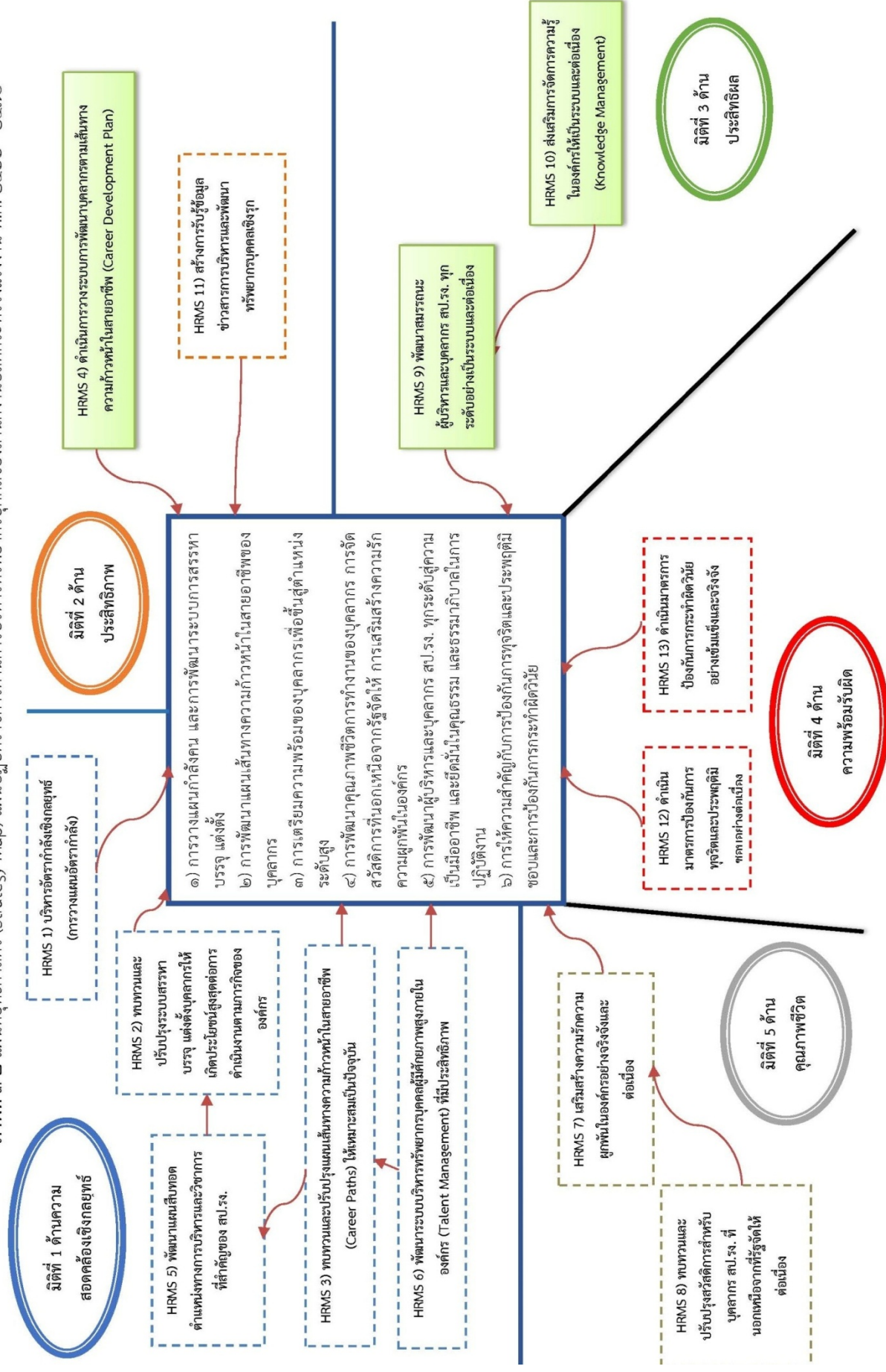
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีโครงการ/แผนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการในการตัดสินใจเพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง นโยบายและยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่างบประมาณ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าโดยบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตนเป็นหนึ่งในกลไกของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่ในสายงานของตนมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร

ภาพที่ ๑-๑ ผังแสดงการเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภาพที่ ๓-๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



บทที่ ๒ : แผนปฏิบัติการราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
๒. เสริมสร้างบุคลากรให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล			
HRDG ๑) ผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพและเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล	K๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.)	HRDS ๑) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDS ๑)	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี (๒) โครงการพัฒนาผู้บริหาร สป.ร.ง. มีอาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) (๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) (๕) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency)
	K๒) ร้อยละของบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย	HRDS ๒) ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย	(๖) โครงการพัฒนาทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ๒) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) และ ๓) ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ (Learning-to-learn) (๗) โครงการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ๒) ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) และ ๓) ทักษะความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (Responsibility and Collaboration) (๘) โครงการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) และ ๒) ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
	K๓) ร้อยละของบุคลากร สป.รง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	HRDS ๓) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ	(๙) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็น มีอาชีพ (Demonstrating Integrity) ๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) ๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) ๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) และ ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)
	K๔) ร้อยละของบุคลากร สป.รง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิด	HRDS ๔) พัฒนารอบความคิดของบุคลากร	(๑๐) โครงการพัฒนารอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets) ได้แก่ ๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และ ๔) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (๑๑) โครงการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ			
HRDG ๒) บุคลากร สป.รง. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	K๕) จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	HRDS ๕) ส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมตามหลักศาสนา (๓) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม
HRDG ๓) บุคลากร สป.รง. ยึดมั่นใน วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีขององค์กร เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตามภารกิจ	K๖) จำนวนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๖) ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมร่วม และให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่บุคลากรทุกระดับ	(๕) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
HRDG ๔) บุคลากร สป.รง. ปฏิบัติงานด้วยธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	K๗) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ K๘) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	HRDS ๗) เสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	(๖) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม			
HRDG ๕) สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทันสมัย	K๙) ร้อยละของความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๘) ส่งเสริมการจัดการความรู้ใน องค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)	(๑) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (๒) โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชียงรุ๊ก
HRDG ๖) กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและ เทคโนโลยีที่เหมาะสม	K๑๐) จำนวนวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	HRDS ๙) จัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	(๓) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สป.รง. ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (นอกเหนือจากการฝึกอบรม) อาทิ การสอนงาน การใช้ระบบพี่ เลี้ยง การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (๔) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้และการ พัฒนาบุคลากร สป.รง.

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)			
HRDG ๗) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	K๑๑) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	HRDS ๑๐) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	(๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan)

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)			
HRDG ๘) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	K๑๒) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	HRDS ๑๑) พัฒนาบุคลากร สป.รง. เพื่อเตรียมความพร้อมตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	(๑) โครงการพัฒนาบุคลากร สป.รง. ตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รง.)
	K๑๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๑๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	(๓) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทที่ ๓ : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนา ข้าราชการบรรจุ ใหม่ของกระทรวง แรงงาน	๑. มีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ๒. เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติราชการ และ ปลุกฝังปรัชญาการเป็น ข้าราชการที่ดี ๓. มีความรู้ ความเข้าใจใน หลักเศรษฐศาสตร์แรงงาน เบื้องต้น ๔. ได้พัฒนาเครือข่ายใน การทำงาน ๕. มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการ พัฒนาตนเอง เพื่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การปฐมนิเทศ และ การอบรมรูปแบบ ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom meeting ๒. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๓. การอบรมรูปแบบ เรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)	ข้าราชการใหม่ของ กระทรวงแรงงานมีความรู้ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบ แผนของทางราชการและ รู้จักแนวทางในการปฏิบัติ ตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ของ สป. ๑๐ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการได้อย่าง ถูกต้อง สามารถปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๘๐,๐๐๐	ธ.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเตรียมจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและแผนปฏิบัติงานประจำปี	๑. เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ตามแนวทางและกรอบระยะเวลาที่สำคัญ งบประมาณกำหนด ๒. เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณได้ทราบแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑. ประชุมทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. การศึกษาดูงานและติดตามผลการดำเนินงานในการกิจของกระทรวงแรงงานในพื้นที่... เพื่อสร้างความเข้าใจในการกิจของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้แก่สำนักงบประมาณเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณา งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓. ประชุมหารือระหว่างผู้บริหารสำนักงบประมาณและผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อชี้แจงความสอดคล้องภารกิจของกระทรวงแรงงานต่อยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และแนวทางการจัดทำงบประมาณของสำนักงบประมาณ	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๘๐ คน	๑.บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแนวทางของสำนักงบประมาณ ๒.หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถจัดทำค่าขอ งบประมาณรายจ่ายประจำปีภายในกรอบระยะเวลาตามที่สำคัญ งบประมาณกำหนด	๙๒,๓๐๐	ต.ค.๖๕-มี.ค.๖๖	ผ.ก.ย.ผ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน (ภายใต้งานพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ ด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ)	๑. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การออกแบบ การทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์ การอภิปรายผล และแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ ในเชิงนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้าง รายชั่วโมง ๒. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยในภารกิจที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน ๓. เพื่อพัฒนาแนวทางการออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยสามารถดำเนินการด้วยตนเอง และใช้กับงานวิจัยด้านแรงงาน ๔. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาด้านงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัย ด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย ผู้ทรงคุณวุฒิ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ ระหว่างกัน โดยมีการอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) และอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วย โปรแกรม Zoom	จำนวน ๒๐ คน	บุคลากรของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒๐ คน ได้รับการฝึกอบรมและเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัย ด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ	เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ด้านการวิจัยด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล	๑๐,๓๒๐	๑ วัน (๒๒ ธ.ค. ๖๖)	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการสัมมนา เครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน	๑. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ๒. เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่สร้างการรับรู้ งานวิจัยด้านแรงงาน ๓. เพื่อส่งเสริม พัฒนา และขยายฐานการใช้งานระบบฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงานให้กว้างขวาง และมีการนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริงมากยิ่งขึ้น	จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา เครือข่ายงานวิจัยด้าน แรงงานเผยแพร่ ผลงานวิจัยด้านแรงงาน และสร้างการรับรู้แก่ ผู้สนใจเรื่องระบบ ฐานข้อมูลงานวิจัย ด้านแรงงาน ผ่านเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การนำเสนอและอภิปรายโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วยผู้แทนจาก หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงาน นักวิชาการจาก สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานภายนอก ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ สังกัดการณ วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ ประสานงานโครงการ	ผู้แทนจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา จำนวน ๑๐๐ คน ได้ใช้ประโยชน์ จากระบบ ฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติ	เกิดการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้าน แรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของ กระทรวงแรงงาน และขยายฐาน เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้าน แรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติอย่างทั่วถึง	๗๐,๕๐๐	๑ วัน (๒๙ มี.ค. ๖๖)	ศูนย์วิจัย และ นวัตกรรม แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๒	๑. เพื่อให้ผู้ประกอบการ เล็งเห็นความสำคัญ และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ การฝึกอบรม ในหลักการ บริหารโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือน ๒. สามารถนำความรู้ใน หลักการบริหารโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ไปจัดทำ โครงสร้างค่าจ้างฯ ใน สถานประกอบการกิจการได้ อย่างถูกต้อง และถ่ายทอด องค์ความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรได้รับทราบ	การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ โดยวิทยากรเชี่ยวชาญ/ ประสพการณ์ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อ ดังนี้ ๑) หลักการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ ความสำคัญของการ บริหารค่าจ้าง ๒) การตรวจสอบระบบ ค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อการพัฒนา ๓) การจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ๔) การทดสอบความ เหมาะสมของโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ๕) การปรับผลกระทบ และบริหารงบประมาณ ๖) การวางระบบ ค่าตอบแทนอื่นและ สวัสดิการ	เจ้าของสถานประกอบการ กิจการขนาดกลางและ ขนาดย่อม (MSME) หรือผู้ แทนที่มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนของ องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๗๐ คน	๑) ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความ เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรของ ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นประโยชน์ ของการมีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ขององค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมระบบ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ กิจการ	๑๗๗,๕๐๐	๒๑ - ๒๒ กพ. ๖๖	กศร. (สคจ.)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการสัมมนา รับฟังความคิดเห็น ต่อ (ร่าง) อัตรา ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ใน ๓ สาขาอาชีพ ๑๗ สาขา	๑. เพื่อสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒. เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ใน ๓ สาขาอาชีพ ๑๗ สาขา	ดำเนินการอภิปรายรับ ฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่อง การกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ การทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ	ผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ ได้แก่ คณะกรรมการ ค่าจ้างและที่ปรึกษา คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๓ สาขาอาชีพ ผู้แทนภาครัฐ สถาบันการศึกษา สภา องค์การนายจ้าง สภา องค์การลูกจ้าง สภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่ง ประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง สมาคม/ สมาพันธ์/องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๗๐ คน	กระทรวงแรงงาน ได้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๗ สาขา ที่เป็นประโยชน์ สามารถให้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ นำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนด (ร่าง) อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือฯ เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการค่าจ้างให้ความ เห็นชอบต่อไป	๒๑๑,๐๐๐	๒๕ - ๒๗ ต.ค. ๖๕	กศร. (สคจ.)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (SOP) และ ประเมินผลการ ดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการว่า ด้วยการส่งต่อ ระดับชาติ การ บริหารจัดการคดี และการช่วยเหลือ คຸ່ມครองผู้เสียหาย จากการค้ำมนุษย์ และการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. เพื่อทบทวนมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าอาจเป็น ผู้เสียหายจากการบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ำมนุษย์ด้าน แรงงาน ๒. เพื่อประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การว่าด้วยกลไกการส่งต่อ ระดับชาติ การบริหาร จัดการคดี และการ ช่วยเหลือ คຸ່ມครอง ผู้เสียหายจาก การค้ำ มนุษย์ และการบังคับ ใช้ แรงงานหรือบริการ พ.ศ. ๒๕๖๕	ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนมาตรฐาน การ ปฏิบัติงาน (SOP) และ ประเมินผล การ ดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการว่าด้วย กลไกการส่งต่อ ระดับชาติ การบริหาร จัดการคดี และการ ช่วยเหลือคຸ່ມครอง ผู้เสียหาย จาก การค้ำ มนุษย์ และ การบังคับ ใช้แรงงาน หรือบริการ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้เข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการฯ มีดังนี้ ๑. ผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัด ๓. เจ้าหน้าที่หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ๔. วิทยากร ๕. เจ้าหน้าที่โครงการ	๑ ครั้ง ๙๐ คน	๑. ร่างมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ สำหรับ บุคคลที่มีเหตุอันควร สงสัยได้ว่าอาจ เป็นผู้เสียหาย จากการบังคับใช้ แรงงานหรือ บริการและการค้ำ มนุษย์ ด้านแรงงานฉบับปรับปรุง ๒. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติ การว่าด้วยกลไก การส่งต่อ ระดับชาติ การบริหาร จัดการคดี และการช่วยเหลือ คຸ່ມครอง ผู้เสียหายจาก การค้ำมนุษย์ และ การบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๖๔,๐๐๐	๒๓ – ๒๔ มี.ค. ๖๖	สำนักงาน เลขาธิการ ศูนย์ บัญชาการ ป้องกัน การค้า มนุษย์ด้าน แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๘. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ถูกนำไปสู่การปฏิบัติงาน และรับทราบปัญหา/อุปสรรค ๒. เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเข้าใจในการจัดทำนโยบายกระทรวงแรงงาน ทิศทางการขับเคลื่อนด้านแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ในปัจจุบัน และมีส่วนร่วมในการจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. กำหนดจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. นำเสนอผลการดำเนินงานตามนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๓. วิทยากรบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕. สรุปการจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอปลัดกระทรวงแรงงานทราบ	๑. ผู้เข้าร่วมการประชุม ณ โรงแรม จำนวน ๘๐ คน ๒. ผู้เข้าร่วมการประชุม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๓๘๐ คน จากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค	มีผู้เข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กระทรวงแรงงานมี (ร่าง) กรอบนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้จากการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘๙,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๙. โครงการทบทวนและพัฒนาคุณภาพของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) สำหรับใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การประชุมหารือเพื่อทบทวนแผนฯ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานในสังกัด ๒. วิธีการบรรยาย/การอภิปรายกลุ่ม ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติราชการฯ ของหน่วยงานส่วนกลาง ๔. การประชุมคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดของ ๗๖ จังหวัดเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) จำนวน ๗๖ จังหวัด	๑. การทบทวนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดย กระบวนการมีส่วนร่วม ของบุคลากรด้านยุทธศาสตร์และแผนของหน่วยงานในสังกัด และเพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการ ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มและแนวทางการพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้อง ๒. จังหวัด ๗๖ จังหวัด มีแผนปฏิบัติการด้าน แรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีความ สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนา ด้าน แรงงานของกระทรวงแรงงาน แผนพัฒนา ภาค/แผนพัฒนาจังหวัด และตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการในพื้นที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การประชุมเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ ครั้ง ๒. แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๗๖ จังหวัด)	กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและจังหวัด ๗๖ จังหวัดมีแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและแผนที่เกี่ยวข้องทุกระดับในประเด็นการพัฒนาแรงงาน มีการทบทวนสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีโครงการสำคัญภายใต้แผนฯ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงาน และการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายภาคแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๕๘,๑๐๐	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	พย.กยผ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. การพัฒนา กระบวนการโดย การจัดอบรม ทบทวนการจัดทำ รายงานดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดทำดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและการจัดทำ รายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพ ชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับเจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด และส่วนกลาง	วิธีการบรรยาย และการปฏิบัติ	ให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัดและ เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง สามารถจัดทำดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและจัดทำรายงาน ผลการจัดทำดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้	๑๗๒ คน (สำนักงาน แรงงาน จังหวัด จำนวน ๑๕๒ คน และ ส่วนกลาง จำนวน ๒๐ คน)	เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด และเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่มาเข้าร่วม การอบรม สามารถจัดทำดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและ จัดทำรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้	๑๕,๐๐๐	กรกฎาคม ๒๕๖๖	กศร. นศส.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. การฝึกอบรม ภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและ อินเทอร์เน็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ให้ความรู้เรื่องการดูแล บำรุงรักษาระบบเว็บไซต์ ของหน่วยงานในสังกัด สป.รง. (ระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต) ระดับ ผู้ดูแลระบบ	การบรรยาย	๑ หลักสูตร	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถ บริหารจัดการ ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานใน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ต่างประเทศได้	-	มิ.ย. ๒๕๖๖	ศทส. บค.
๑๒. การฝึกอบรม ภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษา ครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความ มั่นคงปลอดภัยและ อุปกรณ์ประชุม สื่อสารทางไกลของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ด้านการดูแลบำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และอุปกรณ์เครือข่าย ของ สป.รง. ระดับผู้ดูแล ระบบ	การบรรยาย	๑ หลักสูตร	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับ การฝึกอบรม สามารถดูแล ตั้งค่า ระบบ ตรวจสอบการทำงาน และ บำรุงรักษาระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่าย และอุปกรณ์เครือข่ายได้	-	พ.ค. ๒๕๖๖	ศทส. บค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓. การฝึกอบรมภายใต้โครงการเข้าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของ สป.รง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ด้านระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายแก่ผู้ดูแลระบบเครือข่ายของ สป.รง. ระดับผู้ดูแลระบบ	การบรรยาย	๑ หลักสูตร	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับ การฝึกอบรม ได้เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และสามารถดูแล ระบบเครือข่าย ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานได้	-	มิ.ย. ๒๕๖๖	ศทส. บค.
๑๔. การฝึกอบรมภายใต้โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce cosystem) ๑๔.๑ หลักสูตรสำหรับดูแลระบบ ๑๔.๒ หลักสูตรสำหรับผู้ดูแลโปรแกรมและฐานข้อมูล ๑๔.๓ หลักสูตรสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป	ให้ความรู้การใช้งานระบบเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการและปรับปรุงระบบต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาขึ้น และสามารถนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การบรรยายและฝึกปฏิบัติ	๓ หลักสูตร	ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน ไม่น้อยกว่า ๕ คน ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน	ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถบริหารจัดการ ดูแล และ นำระบบไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	-	ภายใน ๒๑๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างโครงการฯ ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ศทส. พร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๕. การฝึกอบรม ภายใต้โครงการพัฒนา แพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อ รองรับการปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล (Government Platform for PDPA Compliance: GPPC) ๑๕.๑ หลักสูตรความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ๑๕.๒ อบรมเชิง ปฏิบัติการสำหรับ เจ้าหน้าที่คุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) ๑๕.๓ อบรมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการ ติดตั้งและใช้งาน แพลตฟอร์มภาครัฐฯ	๑. เพื่อสร้างความตระหนัก รู้สำหรับเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล และสามารถ ดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามหลักการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล ๒. เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการ ติดตั้งและใช้งาน แพลตฟอร์มภาครัฐฯ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ วิดีโอ และคู่มือการเรียนรู้ ผ่านระบบการเรียนรู้ใน รูปแบบออนไลน์ MOOC (Massive Open Online Courses)	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวน บุคลากร ที่เข้าอบรมครบตาม หลักสูตรที่กำหนด	จำนวน ๑๐ คน	๑. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความ ตระหนักรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และสามารถดำเนินงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ๒. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถติดตั้ง และใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ได้	เป็นโครงการของ คณะกรรมการ ดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและ สังคม (สดช.) ให้ สป.รง. เข้าร่วมโดย ไม่มีค่าใช้จ่าย	ก.พ. ๒๕๖๖ — ก.พ. ๒๕๖๗	ศทส. ผส.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๖. โครงการ สนับสนุนภารกิจ การตรวจคัดกรอง เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ เบื้องต้น เพื่อ แสวงหาข้อบ่งชี้ สำหรับ บุคคลที่มี เหตุอันควรสงสัยได้ ว่าเป็นผู้เสียหาย จากการแสวงหา ประโยชน์ด้าน แรงงาน แรงงาน บังคับ หรือการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน	๑. เพื่อตรวจคัดกรอง แสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับ บุคคลที่มีเหตุอันควร สงสัยได้ว่าเป็น ผู้เสียหายจากการแสวงหา ประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒. เพื่อตรวจคัดกรอง สถานประกอบการกลุ่ม เสี่ยงโดยการนำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (SOP) ๓. เพื่อดำเนินการส่งต่อ คดี ตามแผนปฏิบัติการว่า ด้วยการส่งต่อคดี ระดับ ชาติฯ (NRM) กรณีพบผู้ที่ อาจตกเป็น ผู้เสียหาย	๑. การกำหนดสถาน ประกอบการต่อการถูก บังคับใช้แรงงานหรือ บริการ และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน ๒. บูรณาการออกตรวจ คัดกรองเพื่อแสวงหา ข้อบ่งชี้เบื้องต้นเพื่อ แสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับ บุคคลที่มีเหตุอันควร สงสัยได้ว่าเป็น ผู้เสียหายจากการ แสวงหาประโยชน์ด้าน แรงงาน แรงงานบังคับ หรือ การค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน โดยใช้แบบ ตรวจคัดกรองเบื้องต้น	เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวง แรงงานและเจ้าหน้าที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บูรณาการในการออก ตรวจคัดกรองเบื้องต้น	๑. ส่วนภูมิภาค <u>เชิงปริมาณ</u> จังหวัดละ ๒๐ ครั้ง เป้าหมายการ ตรวจสถานประกอบการ จังหวัดละ ๒๐ แห่ง แรงงานที่ผ่านการตรวจฯ ๒๐๐ คน ๒. ส่วนกลาง <u>เชิงปริมาณ</u> จำนวน ๑๒ ครั้ง เป้าหมายการตรวจสถาน ประกอบการ ๑๒ แห่ง แรงงานที่ผ่านการตรวจฯ ๑๒๐ คน <u>เชิงคุณภาพทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</u> สามารถดำเนินการระบ ูตัวบุคคลที่มีเหตุอันควร สงสัยได้ว่าเป็น ผู้เสียหายจากการแสวงหา ประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการ ส่งต่อคดีได้	๑. สามารถดำเนินการ ระบ ูตัวบุคคลที่มีเหตุอันควร สงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหาย จากการแสวงหาประโยชน์ ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถดำเนินการส่งต่อคดี ได้ตามแผนปฏิบัติการว่าด้วย กลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM)	๗,๐๙๔,๔๐๐	กันยายน ๒๕๖๖	๑. ส่วน ภูมิภาค สำนักงาน แรงงาน จังหวัดทุก จังหวัด ๒. ส่วนกลาง สำนักงาน เลขาธิการ ศูนย์ บัญชาการ ป้องกัน การค้า มนุษย์ด้าน แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๗. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการตามหลัก กฎหมาย และหลักสากล ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (SOP) ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ ว่าด้วยการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ๓ วัน	ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องวิทยากร และเจ้าหน้าที่โครงการ	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ๓ วัน จำนวน ๘ รุ่น รุ่นละ ๗๐ คน รวม ๕๖๐ คน	๑. ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และแผนปฏิบัติการว่า ด้วยการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) ๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒,๕๒๙,๔๐๐	รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๐-๒๒ มี.ค.๖๖ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๓๑ พ.ค. - ๒ มิ.ย. ๖๖ รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๔-๑๖ มิ.ย. ๖๖ รุ่นที่ ๔ วันที่ ๒๘-๓๐ มิ.ย.๖๖ รุ่นที่ ๕ วันที่ ๑๐-๑๒ ก.ค.๖๖ รุ่นที่ ๖ วันที่ ๒๔-๒๖ ก.ค.๖๖ รุ่นที่ ๗ วันที่ ๑๖-๑๘ ส.ค.๖๖ รุ่นที่ ๘ วันที่ ๒๓-๒๕ ส.ค.๖๖	สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๘. โครงการ กระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบข้อบังคับให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจน มีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึก รับผิดชอบ โดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการ น้อมนาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	แบ่งการดำเนินการจัดอบรม เป็น ๒ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑. การบรรยาย ให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อร่วมกัน บูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ๒. การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๙๐ คน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ ข้อบังคับ มีความตระหนักในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการ น้อมนาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๓,๔๐๐	ธันวาคม ๒๕๖๕	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ								
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๙. โครงการ สนับสนุนและสร้าง การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการ ต่อต้าน การทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	เพื่อสร้างกลไก การมีส่วนร่วมของข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ ในสังกัดสํานักงานแรงงานจังหวัด ประชาชน อาสาสมัคร แรงงาน เครือข่ายภาค ประชาชน สถานประกอบ กิจการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่าย เฝ้า ระวังในพื้นที่ ป้องกันและ ปิดกั้นโอกาส ในการทุจริต	จัดอบรมให้ความรู้และ พัฒนาทักษะแก่ภาคี เครือข่ายแรงงาน ประชาชน เพื่อเป็น วิทยากรในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้าง การรับรู้ด้านการป้องกัน การทุจริตและประพฤติ มิชอบในระดับพื้นที่	ภาคีเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัคร แรงงานหรือประชาชน ทั่วไป)	๖๐ คน	ภาคีเครือข่ายแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ และมีค่านิยม ร่วมกันในการไม่ทนต่อ การทุจริต พร้อมทั้งร่วมกันเป็นเครือข่าย ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตใน ระดับพื้นที่	๔๔๘,๔๐๐	พ.ค. - ก.ค. ๖๖	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๐. โครงการ พัฒนาการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสการ ดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับ ค่าดัชนีการรับรู้ การทุจริต	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามแนวทางการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐและเกิดการพัฒนา ที่ดีขึ้น และนำเสนอแนะ จาก ผลการประเมินฯ มา ปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อยกระดับการประเมิน ฯ ให้มีประสิทธิภาพ	จัดอบรมสัมมนา เชิง ปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ใน การดำเนินงาน ของกระทรวงแรงงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๕๐ คน	บุคลากรของกระทรวงแรงงานมี ความรู้ความเข้าใจ ตามแนวทางใน การขับเคลื่อน การทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ในแต่ละองค์ประกอบอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานใน สังกัดได้ผลคะแนนการประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๔๐,๘๐๐	ธันวาคม ๒๕๖๕	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน กรุงเทพมหานคร	๑. เพื่อน้อมนำองค์ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ยึดมั่นและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชน ๓. เพื่อยกระดับความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาสาสมัครแรงงานร่วมกับภาคีในชุมชนทุกภาคส่วน ส่งผลให้การประสานความร่วมมือเพื่อนำบริการด้านแรงงานลงสู่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	วิธีการบรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวน ๗๐ คน ประกอบด้วย - อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชน กรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๐ คน - ผู้นำคณะ เจ้าหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เจ้าหน้าที่สำนักตรวจและประเมินผล และผู้สังเกตการณ์ รวมจำนวน ๑๐ คน	๑ ครั้ง ๗๐ คน	อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนมีความรู้ความเข้าใจสามารถน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและเผยแพร่ต่อชุมชนและร่วมเป็นกลไกในการนำบริการด้านแรงงานลงสู่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคนในชุมชนให้เป็นคนดี	๒๓,๓๒๐	ธันวาคม ๒๕๖๕	ศปท. และ สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๒. โครงการ ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ในการ บริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน	๑. เพื่อส่งเสริมนโยบาย การพัฒนาบุคลากรด้าน การจัดการความรู้ใน องค์กร ๒. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ ต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๓. เพื่อสร้างเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การถ่ายทอดประสบการณ์ ร่วมกันของบุคลากรอย่าง สร้างสรรค์	การบรรยาย/ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	บุคลากรในสังกัด สป.รง. ได้รับการพัฒนาด้านการ จัดการความรู้ในองค์กร มี การกระตุ้นให้บุคลากรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ ต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การถ่ายทอดประสบการณ์ ร่วมกันของบุคลากรอย่าง สร้างสรรค์	๒๘๐ คน	บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง เกี่ยวกับองค์ความรู้ประสบการณ์ที่ ทันทสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก องค์กร สามารถนำองค์ความรู้ที่เป็น ประโยชน์มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง มีค่านิยม ศรัทธา เชื่อมั่น (Belief) มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) มียุทธศาสตร์ ใน การทำงาน (Strategy) และร่วม ทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อ ร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ องค์กร	๑๔,๔๐๐	ธ.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ตลอดจนมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น	วิธีการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติ	แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ แผน	๑ แผน	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ตลอดจนมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น	๖๖,๒๐๐	มกราคม ๒๕๖๖	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๔. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.)	เตรียมความพร้อมให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการหรือเทียบเท่า ในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งระดับบริหารได้ อย่างมีประสิทธิภาพเข้าใจ วิธีคิดและการทำงาน สร้างเสริมและพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร สร้างความพร้อมทางด้าน ภาวะผู้นำ สอดรับกับ สถานการณ์และ สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป อันจะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ใน การผลักดันนโยบาย ภาครัฐไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม	๑. กิจกรรมการเตรียมความพร้อม ๒. กิจกรรมการเรียนรู้ ๓. การจัดทำข้อเสนอ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่ การปฏิบัติ ๔. การสรุปผลการเรียน	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการหรือ เทียบเท่าในสังกัด กระทรวงแรงงาน และ ข้าราชการพลเรือน หน่วยงานอื่นหรือ บุคคลภายนอก	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ของ สป. ๖ คน	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการหรือเทียบเท่าสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้าใจ วิธีคิดและการทำงาน สร้างเสริมและ พัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สร้าง ความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ สอด รับกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ในการผลักดันนโยบาย ภาครัฐไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม	๖๐๐,๐๐๐	กรกฎาคม ๒๕๖๖	พบ. กบค.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุ ก่อนวันดำเนินโครงการฯ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์ การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุ ก่อนวันดำเนินโครงการฯ เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๒ รุ่นต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. และอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการ ฝึกอบรม ดังนี้

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ สป.รง. สำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐

๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตาม เงื่อนไข

ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเตรียมจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและแผนปฏิบัติงานประจำปี

ตัวชี้วัด : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เชิงปริมาณ : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแนวทางของสำนักงบประมาณ

เชิงคุณภาพ : การจัดทำค่าของงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งนโยบายกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน ๘๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ต้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานต้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามที่กำหนด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑. เอกสารสรุปผลการประชุม ผังเชื่อมโยงงบประมาณกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒. เอกสารค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านกระบวนการพิจารณาพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการ
แรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

เป้าหมาย : จำนวน ๒๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน
การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย
โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน เกิดการ
ขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านการวิจัยด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากร ในสังกัด
กระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป
ประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล โดยบุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการ
พัฒนาศักยภาพ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับบุคลากร/เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรม
เสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ (KM) และทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

เป้าหมาย : ผู้แทนจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้สังเกตการณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ จำนวน ๑๐๐ คน และผ่านระบบออนไลน์

คำอธิบายตัวชี้วัด : จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน และสร้างการรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่องระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอและอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เกิดการขับเคลื่อนการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน และขยายฐานเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติอย่างทั่วถึง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนักบุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ทะเบียนรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๒

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย : รวมทั้งสิ้น ๗๐ คน ประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) หรือผู้แทนที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายตัวชี้วัด : เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือผู้แทนที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร โดยเป็นตำแหน่งที่มีความเข้าใจภาพรวมขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ ต้องประเมินระดับความรู้ความเข้าใจด้วยแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้างจำนวน ๑๐ ข้อ ก่อนที่จะเข้าร่วมอบรม (Pre-test) และเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว จะประเมินระดับความรู้ความเข้าใจด้วยแบบทดสอบอีกครั้ง (Post-test)

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

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาปรับปรุงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ใน ๓ สาขาอาชีพ ๑๗ สาขา

ตัวชี้วัด : รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าหมาย : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น ๑๗๐ คน ประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้างและที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ สาขา อาชีพ ผู้แทนภาครัฐ สถาบันการศึกษา สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง สมาคม/สมาคม/องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๗ สาขา ที่เป็นประโยชน์ สามารถให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ นำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนด (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการค่าจ้างให้ความเห็นชอบต่อไป

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : รวบรวมและวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๗ สาขา จากคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยการส่งเสริมระดับชาติ การบริหารจัดการคดี และการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด : มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ได้รับการปรับปรุง จำนวน ๑ ฉบับ

เป้าหมาย : ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

๑. ผู้บริหารหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
๒. เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด
๓. เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. วิทยากร
๕. เจ้าหน้าที่โครงการ

คำอธิบายตัวชี้วัด : มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ได้รับการปรับปรุง จำนวน ๑ ฉบับ โดยมีเนื้อหาสรุป ดังนี้

๑. นิยาม (การใช้แรงงาน การละเมิดสิทธิแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน บังคับใช้แรงงาน เด็ก ค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน)
๒. ความแตกต่างของแต่ละประเภท
๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเภท
๔. ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติกรรม
๕. ตัวอย่างของสัญญาณบ่งบอก (alert signs) สิ่งบ่งชี้ (indicators) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์
๖. Flowchart (ขั้นตอนการปฏิบัติงาน)
๗. ตารางมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP)
๘. การจัดเก็บ รวบรวม ส่งต่อข้อมูล

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ได้รับการปรับปรุง จำนวน ๑ ฉบับ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด : ผลผลิต : มีผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ผลลัพธ์ : กระทรวงแรงงานมี (ร่าง) กรอบนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้จากการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำความรู้ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : มี (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ร่าง

คำอธิบายตัวชี้วัด : มีผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย และมี (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ร่าง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : $\frac{\text{ผู้เข้าร่วมประชุม}}{\text{กลุ่มเป้าหมาย}} \times 100$ ต้องไม่น้อยกว่า ๘๕

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การจัดทำสรุปการประชุมจัดทำ (ร่าง) กรอบนโยบายกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้บริหาร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการทบทวนและพัฒนาคุณภาพของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตและประเด็นสำคัญที่ได้จากการประชุมทบทวนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาแผนให้มีประสิทธิภาพในปีงบประมาณถัดไป
๒. จำนวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เป้าหมาย : ๑. การจัดประชุมทบทวนแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ ครั้ง
๒. แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๐) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๖ แผน (๗๖ จังหวัด)

คำอธิบายตัวชี้วัด : ๑. ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตและประเด็นสำคัญที่ได้จากการประชุมทบทวนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และของสำนักงานปลัดกระทรวงร่วมกับบุคลากรในสังกัดที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาแผนให้มีประสิทธิภาพในปีงบประมาณถัดไป
๒. แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด และสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดส่งให้กระทรวงแรงงาน เมื่อสิ้นสุดโครงการ (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : ๑. จำนวนข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกตและประเด็นสำคัญที่ได้จากการประชุมทบทวนแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาแผนให้มีประสิทธิภาพในปีงบประมาณถัดไป
๒. จำนวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๕๐) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดส่งให้กระทรวงแรงงาน เมื่อสิ้นสุดโครงการ (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการทบทวนและพัฒนาคุณภาพของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การพัฒนากระบวนการโดยการจัดอบรมทบทวนการจัดทำรายงานผล ภายใต้โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด : -

เป้าหมาย : ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางสามารถจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและจัดทำรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้

คำอธิบายตัวชี้วัด : -

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวน ๑๗๒ คน (สำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน ๑๕๒ คน และส่วนกลาง จำนวน ๒๐ คน)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องเป็นผู้ดูแลระบบ

เป้าหมาย : ๑ หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้เรื่องการดูแลบำรุงรักษาระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำหรับผู้ดูแลระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องเป็นผู้ดูแลระบบ

เป้าหมาย : ๑ หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านการดูแลบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และอุปกรณ์เครือข่าย ของ สป.รง. ในระดับผู้ดูแลระบบ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการเข้าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องเป็นผู้ดูแลระบบ

เป้าหมาย : ๑ หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ด้านระบบคอมพิวเตอร์และ
เครือข่าย สำหรับผู้ดูแลระบบ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)

ตัวชี้วัด : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องเป็นผู้ดูแลระบบ

เป้าหมาย : ๓ หลักสูตร

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้การใช้งานระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการและปรับปรุงระบบต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาขึ้น และสามารถนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนหลักสูตรภายใต้โครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Government Platform for PDPA Compliance: GPPC)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมครบตามหลักสูตรที่กำหนด

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐

คำอธิบายตัวชี้วัด : หลักสูตรการให้ความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทราบและเข้าใจหน้าที่ในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และประเด็นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง และให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

$$\left(\frac{\text{จำนวนผู้เข้าอบรมครบตามหลักสูตรที่กำหนด}}{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้มอบหมายเข้าร่วมอบรม}} \right) \times 100$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสนับสนุนภารกิจการตรวจคัดกรองเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้เบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับ บุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด :

๑. ส่วนกลางตรวจบูรณาการสถานประกอบการ ๑๒ ครั้ง สถานประกอบการ ๑๒ แห่ง
แรงงาน จำนวน ๑๒๐ คน
๒. ส่วนภูมิภาคตรวจบูรณาการสถานประกอบการจำนวน ๒๐ ครั้ง/จังหวัด สถานประกอบการ ๑,๕๒๐ แห่ง
แรงงาน ๑๕,๒๐๐ คน

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บูรณาการ ในการออกตรวจคัดกรองเบื้องต้น

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. ส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ออกตรวจบูรณาการสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง เป้าหมายการตรวจสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๑๒ แห่ง แรงงานไม่น้อยกว่า ๑๒๐ คน
๒. ส่วนภูมิภาคตรวจบูรณาการสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๒๐ ครั้ง/จังหวัด เป้าหมายการตรวจสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๑,๕๒๐ แห่ง แรงงานไม่น้อยกว่า ๑๕,๒๐๐ คน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนครั้ง/แห่งและลูกจ้างในการออกตรวจ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การรายงานผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินทุกเดือนจนกว่าจะสิ้นสุดโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการตัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ

ตัวชี้วัด : การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการตัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ๓ วัน
รวมทั้งสิ้น ๕๖๐ คน

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
บูรณาการ ในการออกตรวจคัดกรองเบื้องต้น

คำอธิบายตัวชี้วัด : การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการตัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ
๓ วัน จำนวน ๘ รุ่น รุ่นละ ๗๐ คน รวมทั้งสิ้น ๕๖๐ คน (ผู้เข้าร่วมอบรมฯ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สังกัด
สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิทยาการ และเจ้าหน้าที่โครงการ รวม ๗๐ คน/รุ่น)

สูตรการคำนวณ วิธีนับค่า : จำนวนครั้งในการจัดและจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต
(Zero Tolerance & Clean Thailand)

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

ตัวชี้วัด : จำนวนเครือข่ายแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่

เป้าหมาย : ภาคิเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานหรือประชาชนทั่วไป) จำนวน ๖๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต หมายถึง ภาคิเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานหรือประชาชนทั่วไป)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนของภาคิเครือข่ายแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานจริยธรรม

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

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

เป้าหมาย : จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการ ๒๘๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ที่จัดขึ้น จำนวน ๓ กิจกรรม

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ๑ แผน

คำอธิบายตัวชี้วัด : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งโครงการ/กิจกรรม และรูปแบบการพัฒนาจะปรับไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.)

เป้าหมาย : ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน
และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่นหรือบุคคลภายนอก

คำอธิบายตัวชี้วัด : สามารถดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.)
ได้สำเร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : -

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔ : การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

๒) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานโครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน

๓) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผน ฯ

๖) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๗) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๘) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนฯ ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ จำนวน ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน