



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๓๘๓
วันที่ ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๗
เวลา ๑๖:๓๙

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๕๘
ที่ รง ๐๒๐๔.๔ / ๓๑๓ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้ดำเนินการรวบรวมแผนงาน/โครงการและรายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน/ โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ที่ใช้งบฝึกอบรมตามที่ปรากฏในแผนปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗) และแผนงาน/โครงการที่นอกเหนือจากแผนปฏิบัติงานดังกล่าว อาทิ แผนงาน/โครงการ/การพัฒนา ตามนโยบาย/ตามข้อสั่งการ หรือที่ใช้งบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว รวมทั้งสิ้น ๑๖ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ และนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๖ โครงการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๒ โครงการ
โครงการนอกแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๑ โครงการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม
โครงการนอกแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๓ โครงการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๔ โครงการ

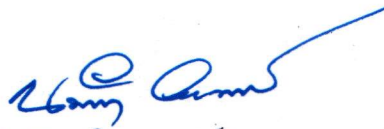
รายละเอียดตามตารางสรุปแผนงาน/โครงการ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗) ที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อใช้บริหารจัดการและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ทางราชการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวนimitา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ



(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

31 ม.ค. 2567



**แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)



**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล**

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ซึ่ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗) สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗) ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มกราคม ๒๕๖๗

สารบัญ

Content

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑

- หลักการและเหตุผล
- นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- วัตถุประสงค์
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๑๕

- วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)

๒๒

- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นการพัฒนา
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๓

๔๒

บทที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

๕๗

บทที่ ๑ : บทนำ

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. ๒๕๖๗ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ 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

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)

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 เป็นพลเมืองที่มีวินัยดีและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 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 ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัยจริง เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล 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 ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ (๒) ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแผนฉบับนี้ด้วย

ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน 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 และ

ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

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

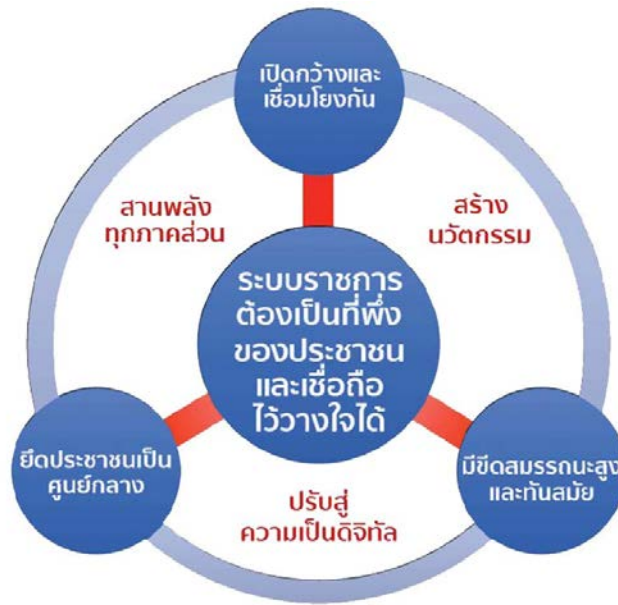
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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) พัฒนาด้านแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

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

ในส่วนองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๑ แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

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

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

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

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

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”
Smart Manpower Management Organization”

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น
๒. กำหนดนโยบาย พัฒนาศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการรายปี
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 ประชาชนในระดับพื้นที่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ภายในปี ๒๕๗๐
๖. ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครอง สิทธิแรงงาน
๗. ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล
๘. แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ของประเทศปลายทาง
๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงานและบริการ อย่างเป็นระบบ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
 ๑๑. แก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้
 ๑๒. มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
 ๑๓. มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน

แผนปฏิบัติการราชการและแนวทางการพัฒนา

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 สถานการณ์และป้องกันความเสี่ยงจากภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจการแรงงานในทุกมิติ เพื่อมุ่งเน้น ความร่วมมือการบูรณาการเศรษฐกิจการแรงงานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหา ที่อาจกระทบต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ
- (๔) พัฒนาศักยภาพด้านการสำรวจ วิจัย การวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยาการสมัยใหม่

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) จัดทำนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวง แรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 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 ทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก โดยสนับสนุนความร่วมมือในเชิงกระบวนการ ทำงานร่วมกันของ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงานในกระทรวง ระหว่างกระทรวง และมีทีมงานตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิด ความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้

(๓) ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้อง และความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการรายปีและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติราชการรายปีและเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ของ แผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา

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

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

(๓) ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงาน นอกระบบได้รับการ ส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

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

(๕) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม และหลักประกันสุขภาพ เพื่อ ดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกัน ทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิต ที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๖) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงาน นอกระบบ ตลอดจนการเป็น สมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

(๗) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

(๘) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มี การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ

(๙) ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจาก ต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิ ประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงาน แรงงานจังหวัด

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณี ระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ ภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐาน ด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติ รวมถึงการพัฒนาบริหารจัดการและการบูรณาการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำ ความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ รวมถึงรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมาย ของประเทศที่ไปทำงาน ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

(๒) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบ ต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจคัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับ แรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

(๓) ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการให้บริการ ด้านแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในมิติด้านแรงงาน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นต้น

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผย ข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง 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 แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ข้อมูลภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้ง หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

(๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนา บริการด้านแรงงานในระบบ ดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็น รูปธรรมลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการ ระหว่างหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุก เวลาและทุกอุปกรณ์

(๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ให้สอดคล้องต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้อง กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลัก (BEST)

B = Belief ความหมาย เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยผ่านกระบวนการ ระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้แทนของทุกหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ และแนวทางการ พัฒนา (กลยุทธ์) พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อ ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (ระยะ ๒๐ ปี) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญของแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
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.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๖. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

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

คำนิยามหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

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

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน

จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การศึกษา สำรอง วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน (๒) การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน (๓) การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

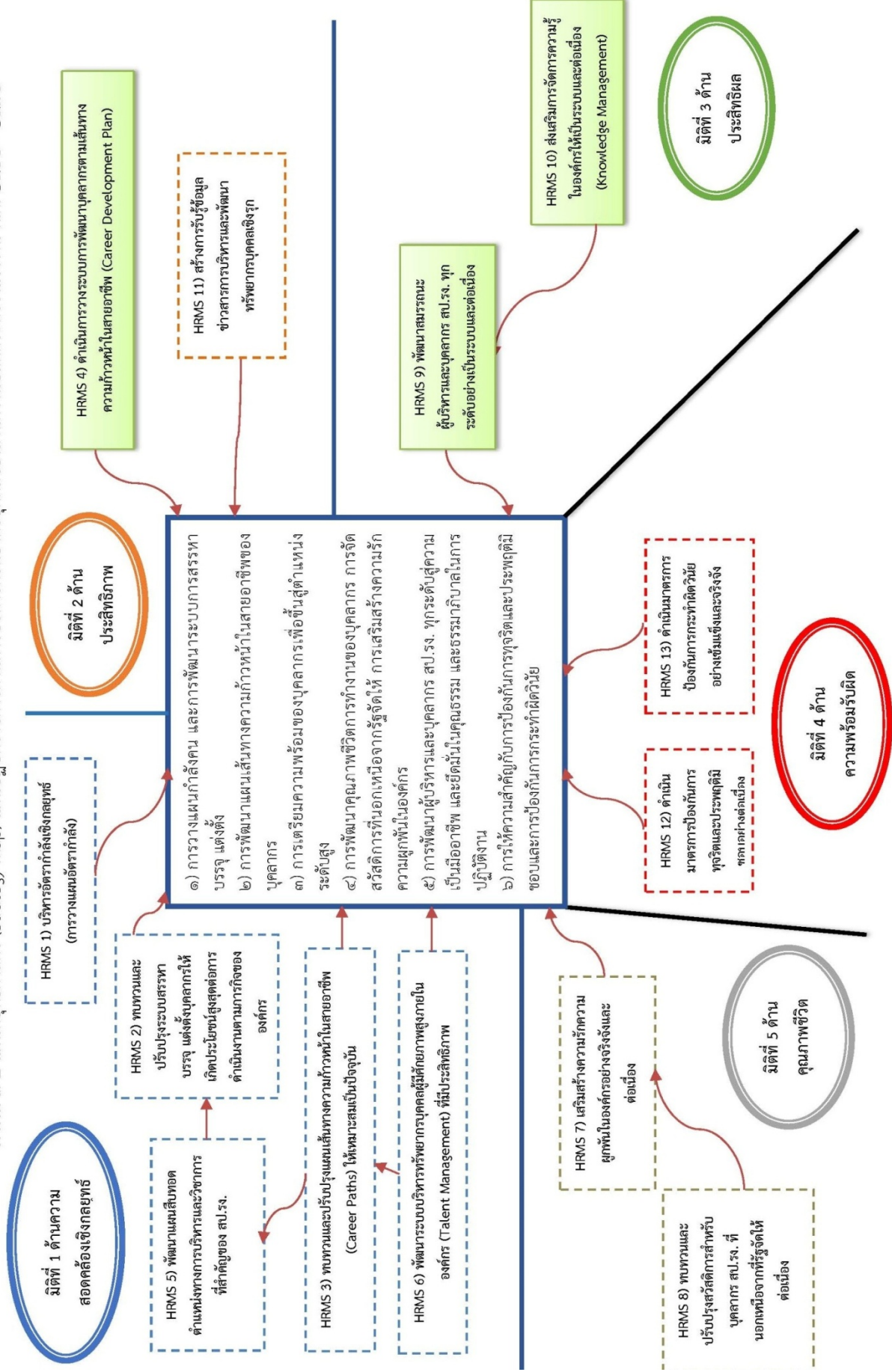
ภาพที่ ๑-๑ แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปกลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)

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



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

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
- เสริมสร้างบุคลากรให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
- 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 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล			
HRDG ๑) ผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล	K๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)	HRDS ๑) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDS ๑)	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี (๒) โครงการพัฒนาผู้บริหาร สป.รง. มีอาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) (๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) (๕) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency)
	K๒) ร้อยละของบุคลากร สป.รง. ทุกระดับ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย	HRDS ๒) ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย	(๖) โครงการพัฒนาทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ๒) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) และ ๓) ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน (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

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
	K๓) ร้อยละของบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	HRDS ๓) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ	ได้แก่ ๑) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) และ ๒) ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ) (๙) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็น มืออาชีพ (Demonstrating Integrity) ๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) ๓) การพัฒนาตนเอง และผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) ๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) และ ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)
	K๔) ร้อยละของบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิด	HRDS ๔) พัฒนาการอบความคิดของบุคลากร	(๑๐) โครงการพัฒนากรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ 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.ร.ง. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	K๕) จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	HRDS ๕) ส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมตามหลักศาสนา (๓) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม
HRDG ๓) บุคลากร สป.ร.ง. ยึดมั่นใน วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีขององค์กร เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตามภารกิจ	K๖) จำนวนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีใน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๖) ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมร่วม และให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่บุคลากรทุกระดับ	(๕) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน
HRDG ๔) บุคลากร สป.ร.ง. ปฏิบัติงาน ด้วยธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ	K๗) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ K๘) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	HRDS ๗) เสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	(๖) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

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 องค์กรให้เป็น ระบบ และต่อเนื่อง (Knowledge Management)	(๑) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (๒) โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชียงรุก
HRDG ๖) กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและ เทคโนโลยีที่เหมาะสม	K๑๐) จำนวนวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	HRDS ๙) จัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายและ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	(๓) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สป.รง. ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (นอกเหนือจากการฝึกอบรม) อาทิ การสอนงาน การใช้ระบบพี ซีเลี้ยง การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (๔) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้และการ พัฒนาบุคลากร สป.รง.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ 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)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)			
HRDG ๘) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	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. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๗)**

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน	๑. มีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ๒. เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ๓. มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น ๔. ได้พัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ๕. มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การปฐมนิเทศ และการอบรมรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom meeting ๒. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๓. การอบรมรูปแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)	ข้าราชการใหม่เข้าใจ กระทรวงแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการและ รู้จักแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของ สป. ๘ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒๐,๐๐๐	พ.ย. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเตรียมจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี	๑. เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณได้ทราบแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ แนวทางการจัดทำงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ๒. เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการจัดทำ/ส่งคำขอ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ได้ตามแนวทางและกรอบระยะเวลาที่สำนักงานกำหนด	๑. ประชุมพิจารณา ทบทวนและปรับปรุง เป้าหมาย ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้ งบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกระทรวงแรงงานและ สป. ๒. ประชุมหารือ ระหว่างผู้บริหารสำนักงาน งบประมาณ และผู้บริหาร กระทรวงแรงงาน เพื่อชี้แจงความสอดคล้อง ภารกิจของกระทรวง แรงงานต่อยุทธศาสตร์ ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ นโยบายความมั่นคง แห่งชาติ นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของ รัฐมนตรีว่าการ	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้าน แผนงานและงบประมาณ ของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑๔๐ คน	๑.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงาน และงบประมาณของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางของ สำนักงานงบประมาณ ซึ่งมีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ แนวทางการ จัดทำงบประมาณตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน ๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานสามารถดำเนินการจัดทำและ ส่งคำขอของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ได้ตามแนวทางภายในกรอบระยะเวลา ที่สำนักงานกำหนด	๖๒,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ – พ.ค. ๖๗	ผ.กยผ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๓. เพื่อเตรียมความพร้อมชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อคณะกรรมการอนุกรรมการเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา และการจัดทำแผนประจำปีที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและ สป.	กระทรวงแรงงาน แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำงบประมาณของสำนักงบประมาณ ๓. ประชุมเตรียมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเตรียมส่งคำของงบประมาณประจำปีและเตรียมความพร้อมชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อคณะกรรมการ/อนุกรรมการ เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา และการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและ สป.			๓.หน่วยงานมีความพร้อมชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อคณะกรรมการ/อนุกรรมการเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา และการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการสัมมนา เครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน	๑. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน ๒. เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่สร้างการรับรู้งานวิจัยด้านแรงงาน ๓. เพื่อส่งเสริม พัฒนา และขยายฐานการใช้งานระบบฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงานให้กว้างขวาง และมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมากยิ่งขึ้น	จัดสัมมนาเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน และสร้างการรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่องระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑๐๐ คนประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน นักวิชาการ จากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน ผู้สังเกตการณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการ	ผู้แทนจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา จำนวน ๑๐๐ คน ได้ใช้ประโยชน์จากระบบ ฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติ	เกิดการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้าน แรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของ กระทรวงแรงงาน และขยายฐาน เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้าน แรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติอย่างทั่วถึง	๔๗,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๗	ศูนย์วิจัยและ นวัตกรรม แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมีการเสาร้างเครือข่ายการตรวจราชการที่มีความเข้มแข็ง	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการ มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมีเครือข่ายการตรวจราชการ	๖๕,๐๐๐	ม.ค. - ก.ค. ๖๗	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการโดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ตรวจราชการกรมหรือผู้ตรวจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการกรม เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการกรม รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายการตรวจราชการที่มีความเข้มแข็ง	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการกรม มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมีเครือข่ายการตรวจราชการ	๖๕,๐๐๐	พ.ศ. - ก.ย. ๖๗ (ระยะเวลาสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม)	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการโดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ในเชิงการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการตรวจราชการ รวมทั้งการเสริมสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจราชการทั้งในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ มีการสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการ	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีองค์ความรู้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการและสามารถนำทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเครือข่ายการตรวจราชการ	๓๙,๐๐๐	พ.ย. ๖๖ - มิ.ย. ๖๗ (ระยะเวลาสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม)	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการโดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการ กระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนประเทศไทย ให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบข้อบังคับให้แก่บุคคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจน มีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการจัดอบรม บรรยายให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญในการปฏิบัติราชการ เพื่อร่วมกันบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๙๐ คน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ ข้อบังคับ มีความตระหนักในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๓,๕๐๐	ก.พ. ๖๗	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๘. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น และนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อยกระดับ การประเมินฯ ให้มีประสิทธิภาพ	จัดอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๕๐ คน	บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจ ตามแนวทางในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดได้ผลคะแนนการประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๔๐,๘๐๐	ธันวาคม ๒๕๖๖	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๙. โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติธรรมฝึกจิตถวายเป็นพระราชกุศล	๑. เพื่อพัฒนาสติ เขวาม์อารมณ์ เขวาม์จิตวิญญาณ และสามารถนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เทิดทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และค่านิยมที่ดีงามให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๓. เพื่อสร้างความรักสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	การบรรยายและฝึกปฏิบัติเจริญศีลภาวนาในรูปแบบการจัดอบรมในสถานที่ราชการและแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Meeting ๑. กระทรวงแรงงาน และสถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	- จำนวนคน ๕๒๕ คน ประกอบด้วย - เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๒๕ คน	๑ ครั้ง ๕๒๕ คน	๑. กระทรวงแรงงาน มีบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นผู้มีคุณธรรม เป็นองค์กรคุณธรรมที่ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมในการสร้างสังคมแห่งคนดี และคนเก่ง มีจริยธรรมอันดีงาม ยึดมั่นในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงครองตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	๑๔,๒๐๐	วันศุกร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖	ศปท.และ กองกลาง

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. โครงการ ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ในการบริหาร จัดการยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน	๑. เพื่อส่งเสริมนโยบาย การพัฒนาบุคลากรด้าน การจัดการความรู้ใน องค์กร ๒. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์ ต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๓. เพื่อสร้างเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การถ่ายทอดประสบการณ์ ร่วมกันของบุคลากรอย่าง สร้างสรรค์	การบรรยาย/ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	บุคลากรในสังกัด สป.รง. ได้รับการพัฒนาด้านการ จัดการความรู้ในองค์กร มี การกระตุ้นให้บุคลากรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์ ต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การถ่ายทอดประสบการณ์ ร่วมกันของบุคลากรอย่าง สร้างสรรค์	๓๖๐ 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	๑๐,๘๐๐	พ.ย.๖๖ – พ.ค.๖๗	พป. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. การเผยแพร่ องค์ความรู้ การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	๑. เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และ เผยแพร่องค์ความรู้ เกี่ยวกับการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ที่ สอดคล้อง เชื่อมโยงกับการกิจ ของ กระทรวงแรงงานอย่าง เป็น ระบบ ๒. เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ ชาติ การปฏิรูปประเทศ แผน ๓ ระดับ ห่วงโซ่ คุณค่า (Value Chain) และหลักความสัมพันธ์ เชิงเหตุและผล (Causal Relationship: XYZ) ที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับ สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานและ กระทรวงแรงงาน ให้กับ บุคลากร ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	การบรรยาย/ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	บุคลากรหน่วยงานใน สังกัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน (ส่วนกลาง) ได้รับการ พัฒนาด้านการจัดการ องค์ความรู้ ภายใน หน่วยงาน มีการบูรณา การและ เรียนรู้ร่วมกัน ของบุคลากร เกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน โครงการและ กิจกรรมให้ บรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๓๐ คน	บุคลากรหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีความรู้ ความ เข้าใจและสามารถ วิเคราะห์ความ สอดคล้อง เชื่อมโยงระหว่าง โครงการ/ กิจกรรม และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ การ ปฏิรูปประเทศ แผน ๓ ระดับ หลักการห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) และการแปลง ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติบน หลักการ ความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผล (XYZ) ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และ สะท้อนภาพ การดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผน แม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	๑,๐๕๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ป.ย.ป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการวิเคราะห์เชื่อมโยง ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ องค์ประกอบและปัจจัย ภายใต้ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) กับ ภารกิจของหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อน การดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม ในประเด็นด้าน แรงงานที่ เกี่ยวข้องและ นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ</p>							

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. การประชุมชี้แจง การจัดทำข้อเสนอ โครงการเพื่อขับเคลื่อน การบรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	๑. เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน การจัดทำโครงการเพื่อ ขับเคลื่อนการบรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ตาม แนวทางของ สำนักงาน สภาพัฒนาการ เศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ (สศช.) ๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการจัดทำ รายละเอียดโครงการ สำคัญให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของ หน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และสามารถนำไปปรับใช้ ในปีงบประมาณต่อไป	การบรรยาย/ชี้แจง/การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. บุคลากรหน่วยงานใน สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ เพื่อขับเคลื่อน การบรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) กับหลักเกณฑ์ การคัดเลือกและ การประเมิน ให้ คะแนนข้อเสนอ โครงการ สำคัญ ตามแนวทางที่ สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนด และสามารถ จัดทำข้อเสนอ โครงการฯ ที่ สอดคล้องและ ส่งผลต่อบรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และ แผนแม่บท ภายใต้อายุทธศาสตร์ ชาติ	๒๕ คน	๑. หน่วยงานในสังกัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานมีโครงการ เพื่อ ขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ สำคัญ) ประจำปี งบประมาณที่ ตอบสนองต่อ ประชาชนและเป็นไป ตามเป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ ๒. ข้อเสนอโครงการเพื่อ ขับเคลื่อน การบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปี งบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่าน ความ เห็นชอบจากผู้บริหาร และนำเข้า ระบบติดตามและ ประเมินผล แห่งชาติ (eMENSOCR) อย่างน้อย ๑๐ ข้อเสนอโครงการ	๕,๐๐๐	มิถุนายน ๒๕๖๗	ป.ย.ป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๓. เพื่อให้การจัดทำ โครงการสำคัญประจำปีงบประมาณของกระทรวงแรงงาน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ท้าถึง สอดคล้องต่อบริบทการ เปลี่ยนแปลงและเป็นไป ตามเป้าหมายภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๔. เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเตรียมความพร้อมในการจัดทำ โครงการสำคัญประจำปี งบประมาณ ของหน่วยงาน</p> <p>๕. เพื่อเป็นการบูรณา การและเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานในการ พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้เกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมให้ บรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ</p>		<p>๒. ข้อเสนอ โครงการเพื่อขับเคลื่อนการ บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปี งบประมาณของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน อย่าง น้อย ๑๐ ข้อเสนอโครงการ</p>					

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๓	๑. เพื่อให้ผู้ประกอบการเล็งเห็นความสำคัญ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ การฝึกอบรมปฏิบัติ 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	๑๑๘,๐๐๐	มิถุนายน ๒๕๖๗	กศร. (สคจ.)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๔. โครงการ สัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ใน ๓ สาขาอาชีพ	๑. เพื่อสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒. เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ใน ๓ สาขาอาชีพ	ดำเนินการอภิปรายรับ ฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่อง การกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ การทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ	ผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้แก่ คณะกรรมการ ค่าจ้างและที่ปรึกษา คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๓ สาขาอาชีพ ผู้แทนภาครัฐ สถาบันการศึกษา สภา องค์กรนายจ้าง สภา องค์กรลูกจ้าง สภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่ง ประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง สมาคม/ สมาพันธ์/องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๗๐ คน	กระทรวงแรงงาน ได้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ที่เป็น ประโยชน์ สามารถให้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ นำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนด (ร่าง) อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือฯ เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการค่าจ้างให้ความ เห็นชอบต่อไป	๑๔๐,๖๐๐	ก.ค. - ก.ย. ๖๗	กศร. (สคจ.)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ	เพื่อพัฒนาและยกระดับวิชาชีพการตรวจสอบภายในของหน่วยงานสู่มาตรฐานสากล สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน รวมถึงจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายใน	ค่าลงทะเบียนเข้าร่วมอบรมรูปแบบ on-site/ ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑ คน	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบด้วยความระมัดระวังรอบคอบ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ	๑๐,๖๐๐	มิ.ย. – ก.ค. ๖๗	กลุ่มตรวจสอบภายใน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๖. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ตลอดจนมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น	วิธีการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติ	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ แผน	๑ แผน	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ตลอดจนมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น	๔๔,๐๐๐	มกราคม ๒๕๖๗	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗)

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 เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเตรียมจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี

ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแนวทางของสำนักงบประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เชิงคุณภาพ : การจัดทำคำของบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานประจำปี มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งนโยบายกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามที่กำหนด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑. เอกสารสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพิจารณาและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ผังเชื่อมโยงงบประมาณของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. เอกสารคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านกระบวนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

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 : จำนวนนับบุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ทะเบียนรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน ๓ หลักสูตร
เป็นไปตามกรอบและระยะเวลาตามที่โครงการกำหนด
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน ๓ หลักสูตร
มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

เป้าหมาย : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
จำนวน ๑ คน
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
จำนวน ๑ คน
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
จำนวน ๑ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรด้านการตรวจราชการ ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภท อำนวยการระดับต้นหรือวิชาการระดับเชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทำหน้าที่ในการติดตาม
ประเมินผล ของหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้าน
การตรวจราชการ ตามโครงการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีผลการประเมินความรู้ผ่านตาม
เกณฑ์ที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

๑. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน ๓ หลักสูตร
เป็นไปตามกรอบและระยะเวลาตามที่โครงการกำหนด
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน ๓ หลักสูตร
มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การแจ้งเอกสารการรับสมัครบุคลากรด้านการตรวจราชการจากสำนักงานปลัด
สำนักนายกรัฐมนตรี นำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขออนุมัติบุคคลและอนุมัติค่าอบรม ความสอดคล้อง
ของระยะเวลาของโครงการ+บุคลากร ที่สามารถเข้าร่วมได้ในช่วงเวลาที่กำหนด และผ่านเกณฑ์การประเมิน
โดยมีประกาศผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมจำนวน ๓ โครงการ และ
ดำเนินการโดยกลุ่มงานตรวจราชการ

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

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต
(Zero Tolerance & Clean Thailand)

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต
หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ

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 : โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังธรรมฝึกจิตถวายเป็นพระราชกุศล

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕๒๕ คน

เป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในส่วนกลางและภูมิภาค
เข้าร่วมโครงการ ๕๒๕ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
ในส่วนกลางและภูมิภาคเข้าร่วมโครงการฯ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการ บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่
ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และ กองกลาง

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 ๓๖๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ที่จัดขึ้น จำนวน ๓ กิจกรรม

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การเผยแพร่องค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จการเผยแพร่องค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : จำนวนบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) จำนวน ๓๐ คน ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการองค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

คำอธิบายตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน : พิจารณาจากกระบวนการ/ขั้นตอน ๔ ขั้นตอน ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ รูปแบบและช่องทางการเผยแพร่ ตลอดจนจำนวนบุคลากรที่ได้รับทราบข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สรุปผลการเผยแพร่องค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท กลุ่ม ป.ย.ป.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การประชุมชี้แจงการจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : บุคลากรหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) กับหลักเกณฑ์การคัดเลือก และการประเมินให้คะแนน ข้อเสนอโครงการสำคัญตามแนวทางที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนด และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมาย : ข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารและนำเข้าระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) อย่างน้อย ๑๐ ข้อเสนอโครงการ

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจุดประกายความคิดในการจัดทำข้อเสนอโครงการสำคัญ ร่วมกันผ่านการประชุมชี้แจงการจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การคัดเลือกและเกณฑ์การให้คะแนนโครงการเพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงข้อเสนอโครงการให้มีความสมบูรณ์

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

๑. จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๒. จำนวนร่างข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมและข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่นำเข้าระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท กลุ่ม ป.ย.ป.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๓

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 : โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ใน ๓ สาขาอาชีพ

ตัวชี้วัด : รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

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

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เป็นประโยชน์สามารถให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ นำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนด (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างให้ความเห็นชอบต่อไป

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

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพการตรวจสอบภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ผู้ตรวจสอบภายในได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ ของกรมบัญชีกลาง

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้ตรวจสอบภายในได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ ของกรมบัญชีกลาง โดยต้องผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : -

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มตรวจสอบภายใน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ๑ แผน

คำอธิบายตัวชี้วัด : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งโครงการ/กิจกรรม และรูปแบบการพัฒนาจะปรับไปตาม
สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔ : การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

๒) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน 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 ภายในเดือนพฤศจิกายน ของปีงบประมาณถัดไป



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน