

แผนการจัดการความรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จัดทำโดย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการด้านแรงงานบนฐานองค์ความรู้และหลักวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่กล่าวว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผล ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นวิธีการดำเนินงานบริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานยุคใหม่ การจัดการความรู้มุ่งเน้นการจัดการเพื่อใช้ และพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า แก้ปัญหา และการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยการบูรณาการการจัดเก็บความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Vision)

องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization

พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Mission)

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น
2. กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี รายปี และรายด้าน
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี

- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 2 การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลัก ธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 6 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลัก (Core Values)

- B = Belief : เชื่อมันศรัทธาในองค์กร
- E = Effectiveness : ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์
- S = Strategy : มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
- T = Teamwork : ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

วิสัยทัศน์องค์กรแห่งการเรียนรู้

มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
ที่มีความสุขและยั่งยืน

พันธกิจการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. พัฒนาวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแรงงาน
2. พัฒนาโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดการความรู้
3. สร้าง/พัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน
4. ส่งเสริมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย
ในการจัดการความรู้
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจให้เกิด
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน

นโยบายการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้าง แสวงหา แบ่งปันและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการทำงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมภายในสายงานและข้ามสายงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการเนื้อหา (Content Management System) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้งาน
5. ส่งเสริมให้มีการใช้ ICT ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
6. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์การจัดการความรู้ (KM Center) และศูนย์การเรียนรู้ด้าน IT (Learning Center) ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว
7. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานและเกียรติคุณของบุคลากรผู้สร้างองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่างๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
8. กำหนดให้มีการประเมินผลกระบวนการจัดการความรู้โดยพิจารณาในประเด็นเชิงคุณภาพ หรือผลลัพธ์หรือผลกระทบที่ได้มากกว่าผลผลิตโดยเฉพาะการนำไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่องานและต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาการปฏิบัติงาน (เขียนไปในเนื้องาน) ทั้งแบบพบหน้า (Face-to-Face) และผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (online)
2. กระตุ้นและสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมเป็นกลุ่มด้วยกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : CoPs) โดยใช้ ICT ที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ
3. ให้มีการบูรณาการความคิดและความร่วมมือจากทุกฝ่ายงานในการเป็นเจ้าภาพร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการและกิจกรรม
4. มีการออกแบบกิจกรรมของโครงการต่างๆ ให้สามารถพัฒนาวินัย 5 ประการ (ตามแนวคิดของ Peter M. Senge) อย่างน้อยโครงการละ 1 วินัย
5. ลดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) หรือ e-Learning ให้มากขึ้น

สารบัญ

	หน้า
องค์ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารราชการ (แบบฟอร์มที่ 1)	1
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 1 (แบบฟอร์มที่ 2)	10
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 2 (แบบฟอร์มที่ 2)	12
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 3 (แบบฟอร์มที่ 2)	14
ภาคผนวก	
▪ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process : KMP) และ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP)	16
▪ รายชื่อคณะทำงาน	19
▪ CKO Profile	20

องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ

แบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				หน้าที่ : .../...
แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติราชการ
เรื่องที่ 1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีเอกสารทางวิชาการด้าน เศรษฐกิจการแรงงานที่เป็น หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ในการ นำไปใช้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานและ สนับสนุนการตัดสินใจของ ผู้บริหาร	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่าย และใช้ได้จริง 2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน แรงงาน เพื่อการวางแผน พัฒนาสำหรับผู้บริหาร 3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สำหรับการวิจัย 4. ระเบียบวิธีการวิจัย 5. เศรษฐกิจการแรงงาน 6. การจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์ สถานการณ์ด้านแรงงาน 7. การสืบค้นงานวิจัย ด้านแรงงาน / ฐานข้อมูล ด้านแรงงาน 8. การคาดการณ์สถานการณ์ ด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติราชการ
<p>เรื่องที่ 2 การขับเคลื่อน นโยบายและ ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงานไปสู่การ ปฏิบัติ ติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>1. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้าน แรงงานสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>2. การติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน</p>	80	<p>9. หลักการแนวคิดกระบวนการ ในการประเมินผลโครงการ ต่าง ๆ เช่น โครงการแก้ไข ปัญหาความเดือนร้อน ด้านอาชีพ ฯลฯ</p> <p>10. ความรู้ด้านการแผน ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ</p> <p>11. การขับเคลื่อนนโยบายและ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>12. การเขียนโครงการ</p> <p>13. การทำแผนการทำงาน</p> <p>14. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทและแผนต่างๆ กับยุทธศาสตร์จัดสรร งบประมาณเพื่อใช้ประกอบ ในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี</p> <p>15. แนวทางการเขียนแผนงาน โครงการสู่การปฏิบัติแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์และสนับสนุน ยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>16. การจัดทำรายงานสถานการณ์ และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน จังหวัดรายเดือน</p>

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติราชการ
<p>เรื่องที่ 3</p> <p>การบริหารจัดการ แรงงานและภาคี เครือข่ายด้าน แรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. แรงงานนอกระบบ ได้รับ การส่งเสริม ค้ำครอง พัฒนา ได้รับโอกาสในการ ประกอบอาชีพและมี หลักประกันทางสังคมที่ดี</p> <p>2. ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน มีส่วนร่วมในการนำบริการ ด้านแรงงานไปสู่ประชาชน ในระดับพื้นที่ครอบคลุม ทุกหมู่บ้าน ภายในปี 2570</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน</p>	80	<p>17. การบริหารจัดการแรงงาน และภาคีเครือข่ายแรงงาน</p> <p>18. การพัฒนาอาสาสมัคร แรงงานและเครือข่าย</p> <p>19. การบริหารจัดการแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>20. บทบาทหน้าที่ของ อาสาสมัครแรงงานและ พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน</p> <p>21. การสร้างเครือข่ายด้าน แรงงานให้เข้มแข็งและยั่งยืน</p> <p>22. การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ</p>

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติราชการ
<p>เรื่องที่ 4</p> <p>การบูรณาการ ความร่วมมือด้าน แรงงานระหว่าง ประเทศและความ มั่นคงด้านแรงงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน 2. ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล และได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายของประเทศปลายทาง 3. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงานและบริการอย่างเป็นระบบ 4. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน 5. แก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้ 	<p>ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน</p>	80	<ol style="list-style-type: none"> 23. การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ 24. การปฏิบัติหน้าที่ด้านแรงงานในต่างประเทศ 25. การให้บริการเกี่ยวกับติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ 26. การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน 27. การให้ความรู้เกี่ยวกับการขอรับสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากอิสราเอล 28. สิทธิประโยชน์แรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 29. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในต่างประเทศและพันธกรณีด้านแรงงานระหว่างประเทศ

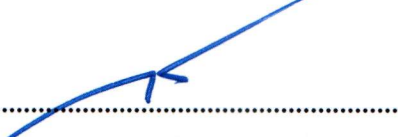
แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติราชการ
<p>เรื่องที่ 5</p> <p>การบริหารจัดการ องค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการ มีส่วนร่วมในองค์กร</p>	<p>มีระบบการบริหารจัดการ ที่ทันสมัย คล่องตัว และ มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>80</p>	<p>30. การคลังนำรัฐ</p> <p>31. การนำระบบบริหาร ทรัพยากรองค์กร Enterprise Resource Planning (ERP) มาใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานขององค์กร</p> <p>32. ประสบการณ์ในการรับ ราชการที่ผ่านมา</p> <p>33. การบริหารจัดการตนเอง ในภาวะวิกฤต</p> <p>34. เสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร</p> <p>35. การสร้างธรรมาภิบาล ให้กับองค์กร</p> <p>36. ความก้าวหน้าในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัด</p> <p>37. สิทธิประโยชน์และหน้าที่ ของข้าราชการ</p> <p>38. การปลูกจิตสำนึกบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และ เสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร</p>

แผนปฏิบัติราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติราชการ
<p>เรื่องที่ 5</p> <p>การบริหารจัดการ องค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการ มีส่วนร่วมในองค์กร</p>	<p>มีระบบการบริหารจัดการ ที่ทันสมัย คล่องตัว และ มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน</p>		<p>39. การสร้างแรงงานบัณฑิตใจ ในการปฏิบัติงาน พัฒนา ตนเองให้เป็นข้าราชการ มืออาชีพ และมีความสุข กับการทำงาน</p> <p>40. เทคนิคการเป็นพิธีกรอย่าง มืออาชีพ</p> <p>41. เทคนิคการถ่ายภาพเพื่อการ สื่อสารและประชาสัมพันธ์ องค์กร</p> <p>42. ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>43. การปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีภาครัฐ</p> <p>44. งานการเงินและบัญชี</p> <p>45. “การคุกคามทางเพศ” อาจทำคุณตกเป็นเป้า ของสังคม</p>

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติการ
<p>เรื่องที่ 6</p> <p>การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>	80	<p>46. ด้านสารสนเทศ</p> <p>47. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบสารสนเทศ (Big Data)</p> <p>48. ระบบสารสนเทศทั้งหมดในองค์กร</p> <p>49. การเสริมสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานแรงงานจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>50. เทคนิคการใช้ฟังก์ชันในโปรแกรม Excel</p> <p>51. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายใน สป.รง. อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>52. การประยุกต์ใช้ Google Data Studio เพื่อการรายงานผลการปฏิบัติงานและผลเงินแบบ Real Time ของหน่วยงาน</p>

แผนปฏิบัติการราชการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามแผนปฏิบัติการราชการ
<p>เรื่องที่ 6</p> <p>การพัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>80</p>	<p>53. การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>54. สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเข้าสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>55. การจัดทำสื่อต่าง ๆ</p> <p>56. เทคนิคการใช้สารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>57. การสร้างสรรค์อินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์</p>

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการที่เลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ คือ

<p>แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1</p>	<p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 : การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน</p> <p>องค์ความรู้ที่จำเป็น : การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่ายและใช้ได้จริง</p> <p>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2</p>	<p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 : การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน</p> <p>องค์ความรู้ที่จำเป็น : การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ</p> <p>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ</p> <p>ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3</p>	<p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 5 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร</p> <p>องค์ความรู้ที่จำเป็น : การคลังน่ารู้</p> <p>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคลัง</p> <p>ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>ผู้ทบทวน :  (นางสาวนมิตา วายนต์) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)</p>	<p>ผู้อนุมัติ :  (นายไพโรจน์ โชติกเสถียร) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)</p>

แผนการจัดการความรู้ ปี 2567

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)								
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน					หน้าที่ :/.....			
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 1 : การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่ายและใช้ได้จริง								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	<u>การบ่งชี้ความรู้</u> กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	พ.ย. 66	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	คณะทำงาน KM KM Team	คณะทำงาน KM KM.Team		
2	<u>การสร้างและแสวงหาความรู้</u> สำรวจและรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล	พ.ย. - ธ.ค. 66	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	คณะทำงาน KM KM Team		
3	<u>การจัดความรู้ให้เป็นระบบ</u> จัดทำไฟล์เอกสาร	พ.ย. - ธ.ค. 66	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	KM Team	KM Team		
4	<u>การประมวลและกลั่นกรองความรู้</u> จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้	พ.ย. - ธ.ค. 66	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	KM Team		
5	<u>การเข้าถึงความรู้</u> นำองค์ความรู้เข้าระบบ KM บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Line กลุ่ม KM สป.รง. เพื่อเผยแพร่	พ.ย. - ธ.ค. 66	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	พ.ย. - ธ.ค. 66	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	พ.ย. - ธ.ค. 66	จำนวนครั้งของการนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
8	การยกย่องชมเชย ยกย่องชมเชยผู้ร่วมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน facebookfanpage , Line กลุ่ม KM สป.รง. website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ส.ค. - ก.ย. 67	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	KM Team		

แผนการจัดการความรู้ ปี 2567

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)								
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน					หน้าที่ :/.....			
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 : การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในสถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	<u>การป้องกันความรู้</u> กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	พ.ย. 66	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	คณะทำงาน KM KM Team	คณะทำงาน KM KM Team		
2	<u>การสร้างและแสวงหาความรู้</u> สำรวจและรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้อง การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยใน สถานการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ	มี.ค. - พ.ค. 67	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	คณะทำงาน KM KM Team		
3	<u>การจัดความรู้ให้เป็นระบบ</u> จัดทำไฟล์เอกสาร	มี.ค. - พ.ค. 67	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	KM Team	KM Team		
4	<u>การประมวลและกลั่นกรองความรู้</u> จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรอง องค์ความรู้	มี.ค. - พ.ค. 67	จำนวนครั้งในการ จัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	KM Team		

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
5	การเข้าถึงความรู้ นำองค์ความรู้เข้าระบบ KM บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Line กลุ่ม KM สป.รง. เพื่อเผยแพร่	มี.ค. – พ.ค. 67	จำนวนครั้งที่ได้รับการ เผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มี.ค. – พ.ค. 67	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	มี.ค. – พ.ค. 67	จำนวนครั้งของการนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
8	การยกย่องชมเชย ยกย่องชมเชยผู้ร่วมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน facebookfanpage , Line กลุ่ม KM สป.รง. website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ส.ค. – ก.ย. 67	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้	KM Team		

แผนการจัดการความรู้ ปี 2567

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)								
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				หน้าที่ :/.....				
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 5 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การคลังนำรู้								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	<u>การปฐมนิเทศความรู้</u> กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	พ.ย. 66	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	คณะทำงาน KM KM Team	คณะทำงาน KM KM Team		
2	<u>การสร้างและแสวงหาความรู้</u> สำรวจและรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคลัง	ม.ค. - ก.พ. 67	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	คณะทำงาน KM KM Team		
3	<u>การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ</u> จัดทำไฟล์เอกสาร	ม.ค. - ก.พ. 67	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	KM Team	KM Team		
4	<u>การประมวลและกลั่นกรองความรู้</u> จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้	ม.ค. - ก.พ. 67	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	KM Team		

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
5	การเข้าถึงความรู้ นำองค์ความรู้เข้าระบบ KM บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Line กลุ่ม KM สป.รง. เพื่อเผยแพร่	ม.ค. - ก.พ. 67	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ม.ค. - ก.พ. 67	จำนวนครั้งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ม.ค. - ก.พ. 67	จำนวนครั้งของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team		
8	การยกย่องชมเชย ยกย่องชมเชยผู้ร่วมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน facebookfanpage , Line กลุ่ม KM สป.รง. website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ส.ค. - ก.ย. 67	จำนวนครั้งในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	KM Team		

ผู้ทบทวน :

(นางสาวนมิตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)

ผู้อนุมัติ :

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

ปลัดกระทรวงแรงงาน
ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1

CMP KMP	1. การเตรียมการ และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการ และเครื่องมือ	4. การฝึกอบรม และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่อง ชมเชย และ การให้รางวัล
1. การบ่งชี้ความรู้	●					
2. การสร้างและ แสวงหาความรู้	●					
3. การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ	○		●			
4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้		○	●			
5. การเข้าถึงความรู้		○	○	●		
6. การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้				●		○
7. การเรียนรู้				●	●	●
8. การยกย่องชมเชย						●

หมายเหตุ



หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก



หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2

CMP / KMP	1. การเตรียมการและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการและเครื่องมือ	4. การฝึกอบรมและเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล
1. การบ่งชี้ความรู้	●					
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	●					
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	○		●			
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้		○	●			
5. การเข้าถึงความรู้		○	○	●		
6. การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้				●		○
7. การเรียนรู้				●	●	●
8. การยกย่องชมเชย						●

หมายเหตุ ● หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ○ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3

CMP KMP	1. การเตรียมการ และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการ และเครื่องมือ	4. การฝึกอบรม และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่อง ชมเชย และ การให้รางวัล
1. การบ่งชี้ความรู้	●					
2. การสร้างและ แสวงหาความรู้	●					
3. การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ	○		●			
4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้		○	●			
5. การเข้าถึงความรู้		○	○	●		
6. การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้				●		○
7. การเรียนรู้				●	●	●
8. การยกย่องชมเชย						●

หมายเหตุ ● หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ○ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

คณะกรรมการจัดการความรู้

เพื่อให้การจัดการความรู้ใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิผลในการผลักดันการปฏิบัติราชการได้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ดังต่อไปนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งงาน	สังกัดหน่วยงาน	ทำหน้าที่เป็น
1. นางสาวมิตา วายนต์	ผู้อำนวยการกอง บริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	CKO และ ประธานคณะกรรมการ
2. ผู้อำนวยการกองกลาง			คณะกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย			คณะกรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง			คณะกรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์			คณะกรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน			คณะกรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน			คณะกรรมการ
8. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			คณะกรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล			คณะกรรมการ
10. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ			คณะกรรมการ
11. ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง			คณะกรรมการ
12. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร			คณะกรรมการ
13. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต			คณะกรรมการ
14. ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง			คณะกรรมการ
15. ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ			คณะกรรมการ
16. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน			คณะกรรมการ
17. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล			เลขานุการ

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO)	
ชื่อ : นางสาวนมิตา	นามสกุล : วายนต์
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลส่วนบุคคล	
ชื่อ - สกุล (ภาษาอังกฤษ)	Ms. Namita Wayon
วัน - เดือน - ปี	15 มีนาคม 2509
ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ฝ่าย / แผนก / หน่วย	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
การอบรม	<ul style="list-style-type: none"> ● นักบริหารระดับสูง (นบส.1) ● นักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) ● นักบริหารแรงงานระดับต้น ● หลักสูตรบริหารราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ● การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ● เทคนิคการประเมินบุคคล ● หลักสูตรยุทธศาสตร์การทำงานยุคใหม่ของสำนักงาน
ที่อยู่	กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400
การติดต่อสื่อสาร	โทรศัพท์ : 0 2232 1382 โทรสาร : - โทรศัพท์มือถือ : -
ประวัติการศึกษา	
คุณวุฒิ	สถาบัน
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช