



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 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 สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ นำแผนไปสู่การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มิถุนายน 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	๒๒
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นการพัฒนา	๒๓
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๐
บทที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๗๒

บทที่ ๑ : บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

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

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 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

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 ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศไทยมีคุณธรรม ปลอดภัยจริง เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

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

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

ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ 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 และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

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

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

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๑ แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

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

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

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

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

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”
Smart Manpower Management Organization”

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

เป้าหมาย

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

๑๒. มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑๓. มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน

แผนปฏิบัติการราชการและแนวทางการพัฒนา

แผนปฏิบัติการราชการ 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 และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยาการสมัยใหม่

แผนปฏิบัติการราชการ 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 ทำงานร่วมกันของหน่วยงานในกระทรวง ระหว่างกระทรวง และมิติงตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ 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 ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

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

(๓) ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงาน นอกระบบได้รับ การส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

(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 เพื่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณี ระหว่างประเทศ และ มาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ ภายในประเทศให้

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

(๒) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ขับเคลื่อนนโยบายการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจคัด กรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม ในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับ แรงงานนอกระบบ กลุ่มเป้าหมาย

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

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมี ส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางการพัฒนา

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

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

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

(๔) ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการ รับรู้ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

(๕) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับให้ทันสมัย เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ข้อมูลภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

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

(๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้อง กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลัก (BEST)

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

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

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

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

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.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๖. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

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

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

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

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

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

การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

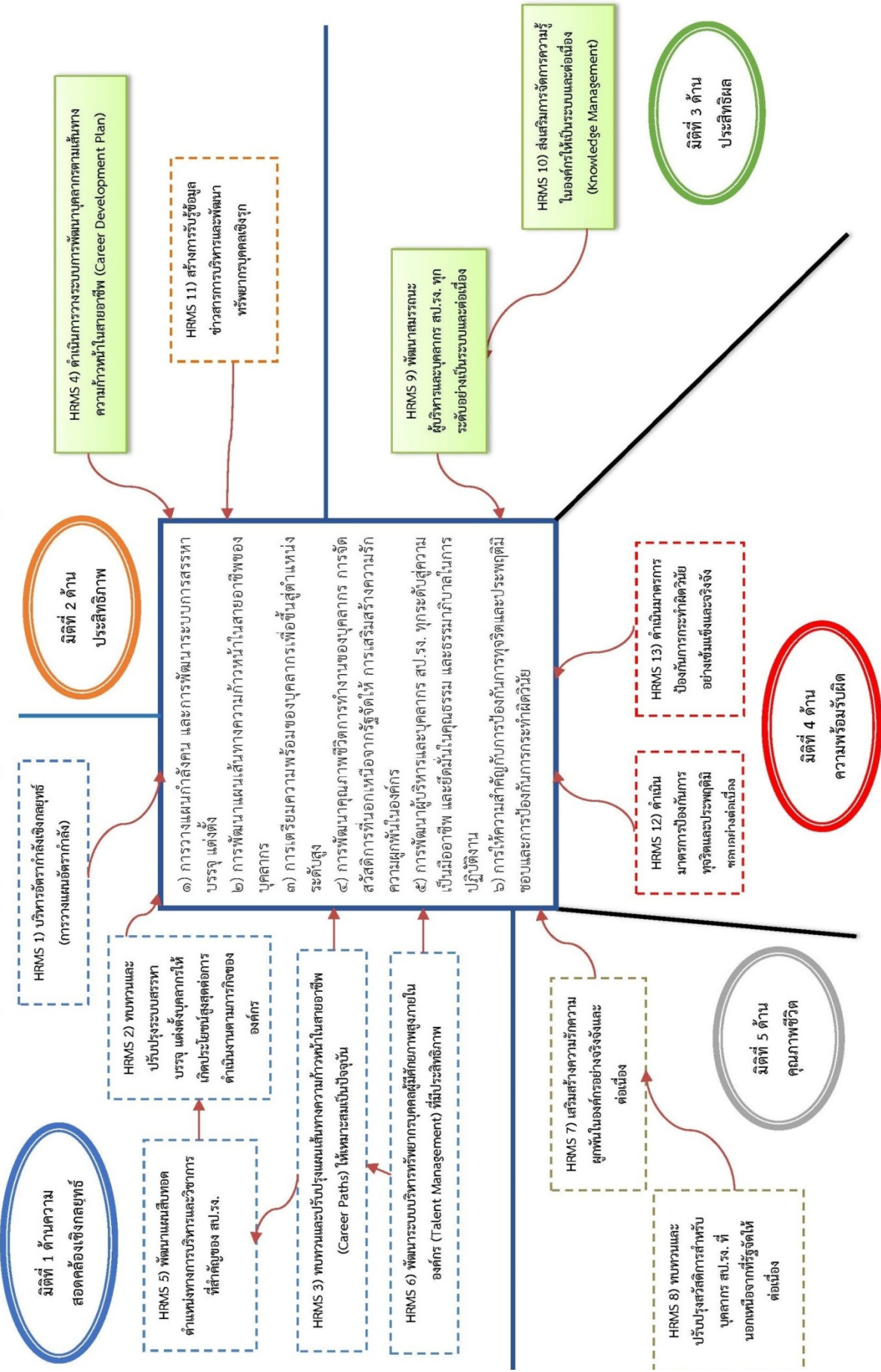
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีโครงการ/แผนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการในการตัดสินใจเพื่อทบทวน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

ภาพที่ ๑-๑ ผังแสดงความสำเร็จระหว่างแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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



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

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 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.ร.ง. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล	K๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.)	HRDS ๑) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDS ๑)	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี (๒) โครงการพัฒนาผู้บริหาร สป.ร.ง. มีอาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) (๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) (๕) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency)
	K๒) ร้อยละของบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย	HRDS ๒) ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย	(๖) โครงการพัฒนาทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ๒) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) และ ๓) 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 ได้แก่ ๑) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) และ ๒) ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ)

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	(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 และความร่วมมืออย่างเต็มที่ (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) พัฒนารอบความคิดของบุคลากร	(๑๐) โครงการพัฒนารอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets) ได้แก่ ๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และ ๔) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (๑๑) โครงการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ			
HRDG ๒) บุคลากร สป.รง. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	K๕) จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	HRDS ๕) ส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมตามหลักศาสนา (๓) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม
HRDG ๓) บุคลากร สป.รง. ยึดมั่นใน วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีขององค์กร เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตามภารกิจ	K๖) จำนวนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๖) ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมร่วม และให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่บุคลากรทุกระดับ	(๕) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
HRDG ๔) บุคลากร สป.รง. ปฏิบัติงานด้วย ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	K๗) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ K๘) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงาน ภายนอก	HRDS ๗) เสริมสร้างบุคลากรให้มี จิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	(๖) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ

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 เลียด การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (๔) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้และการ พัฒนาบุคลากร สป.รง.

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) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	(๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan)

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)			
HRDG ๘) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	K๑๒) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (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**

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

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 ในหลักเศรษฐศาสตร์ แรงงานเบื้องต้น ๔. ได้พัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ๕. มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การปฐมนิเทศ และการอบรมรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom meeting ๒. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๓. การอบรมรูปแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)	ข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการและ รู้จักแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ สป. ๒๙ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๘๐,๐๐๐	พ.ย. ๖๖ - ก.ย.๖๗	พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านแผนงานและงบประมาณได้ทราบแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ แนวทางการจัดทำงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	๑. ประชุมพิจารณา ทบทวนและปรับปรุง เป้าหมาย ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๘ ของกระทรวงแรงงานและ สป.	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑๔๐ คน	๑.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานงบประมาณกำหนด ๒.หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการจัดทำและส่งค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีภายในกรอบระยะเวลาที่สำนักงานงบประมาณกำหนด ๓.หน่วยงานมีความพร้อมเข้าชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีเอกสารประกอบการชี้แจงเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา คณะกรรมาธิการ/อนุกรรมาธิการ เพื่อพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๙๓,๗๐๐	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ผ.ง.กยผ.

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๒. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการจัดทำ/ส่งค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงบประมาณกำหนด</p> <p>๓. เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา คณะกรรมาธิการ/อนุกรรมาธิการเพื่อพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๒. ประชุมหารือระหว่างผู้บริหารสำนักงบประมาณและผู้บริหารกระทรวงแรงงาน</p> <p>๓. ประชุมหารือการเตรียมความพร้อมเข้าชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>						

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการสัมมนา เครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน	๑. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ๒. เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่สร้างการรับรู้งานวิจัยด้านแรงงาน ๓. เพื่อส่งเสริม พัฒนา และขยายฐานการใช้งานระบบฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงานให้กว้างขวาง และมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมากยิ่งขึ้น	จัดสัมมนาเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน และสร้างการรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่องระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้แทนจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้สังเกตการณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ	๑๐๐ คน	เกิดการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน และขยายฐานเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติอย่างทั่วถึง	๗๐,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๗	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการพัฒนา นักวิจัยด้านแรงงาน (ภายใต้งานพัฒนา และเสริมสร้าง ความรู้ทางวิชาการ ด้านเศรษฐกิจการ แรงงาน การวิจัย แปรผลและ นำเสนองาน วิชาการ)	๑. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวง แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การ ออกแบบ การวิเคราะห์ การ อภิปรายผล และแนวทางการใน การจัดทำข้อเสนอในเชิงนโยบาย ๒. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวง แรงงานนำความรู้ที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยในภารกิจที่เกี่ยวข้องของ หน่วยงาน ๓. เพื่อพัฒนาแนวทางการ ออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัยและการทบทวน วรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดย สามารถดำเนินการด้วยตนเอง และใช้กับงานวิจัยด้านแรงงาน ๔. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของ กระทรวงแรงงานมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการ พัฒนาด้านงานศึกษาวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ ความรู้ การออกแบบ การ วิเคราะห์โครงการวิจัยด้าน แรงงาน การทบทวน วรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผ่านวิธีการต่างๆ เช่นการ บรรยาย การฝึกปฏิบัติ การ นำเสนอการอภิปราย โดย วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่าง กันโดยมีการอบรมแบบ ห้องเรียน (Classroom) และอบรมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ด้วย โปรแกรม Zoom	บุคลากรของ กระทรวงแรงงาน	๒๐ คน	เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง แรงงานด้านการวิจัยด้านแรงงานมี ประสิทธิภาพ และบุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อน ภารกิจสำคัญให้สัมฤทธิ์ผล	๑๒,๕๔๐	กรกฎาคม ๒๕๖๗	ศูนย์วิจัยและ นวัตกรรม แรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง และได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการของหน่วยงานต่อไป	เนื้อหาของหลักสูตร แบ่งเป็น ๔ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑.กิจกรรมเสริมสร้างเครือข่าย ๒.กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ ๓.กิจกรรมลงพื้นที่ตรวจราชการแบบบูรณาการ ๔.การศึกษาดูงานในประเทศ	ผู้ตรวจราชการกระทรวง แรงงาน	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ มีทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ มีเครือข่ายการตรวจราชการ ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถนำแนวคิด มุมมอง หรือวิธีการปฏิบัติงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตรวจราชการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการของหน่วยงาน	๖๕,๐๐๐	พ.ย.๖๖ - ก.ค. ๖๗ (๓๑ วัน)	สำนักงาน ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการ โดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ สร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง และได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การบริหารราชการของหน่วยงานต่อไป	เนื้อหาของหลักสูตร แบ่งเป็น ๔ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑.กิจกรรมเสริมสร้างเครือข่าย ๒.กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ ๓.กิจกรรมลงพื้นที่ตรวจราชการแบบบูรณาการ ๔.การศึกษาดูงานในต่างประเทศ	ผู้ตรวจราชการกรมหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทำหน้าที่ในการติดตามประเมินผลของหน่วยงานภาครัฐ	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ มีเครือข่ายการตรวจราชการ สามารถนำแนวคิดมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตรวจราชการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการของหน่วยงาน	๖๕,๐๐๐	ก.ค. - ก.ย. ๖๗ (๓๑ วัน)	สำนักงาน ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการ โดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้ช่วย ผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะ ในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ เสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง และได้เรียนรู้ ประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อนำแนวคิดมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	เนื้อหาของหลักสูตร แบ่งเป็น ๔ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑.กิจกรรมเสริมสร้างเครือข่าย ๒.กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ ๓.กิจกรรมลงพื้นที่ สัมภาษณ์การตรวจราชการแบบบูรณาการ ๔.การศึกษาดูงานในต่างประเทศ	เจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในเชิงการวิเคราะห์การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ มุ่งองค์ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการ สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตรวจราชการ ตลอดจนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๙,๐๐๐	พ.ย. ๖๖ - มี.ย. ๖๗ (๒๓ วัน)	สำนักงาน ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการ โดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๘.โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานให้แก่ บัณฑิตแรงงานและ อาสาสมัครแรงงาน เพื่อขยายการทำงานของ เครือข่ายในพื้นที่	๑.เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ด้านแรงงานและการ บังคับใช้แรงงานหรือบริการ การแจ้งเบาะแสการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการการ ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการทั้งในรูปแบบ ออนไลน์และผ่านแบบฟอร์ม การร้องเรียนของกระทรวง แรงงานให้แก่บัณฑิตแรงงาน และอาสาสมัครแรงงาน	๑.ดำเนินการจัดอบรม การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการและ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ๑ ครั้ง	๑.เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัด วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และ เจ้าหน้าที่โครงการฯ	๙๐ คน	๑.บัณฑิตแรงงานและอาสาสมัคร แรงงานมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการ บังคับใช้แรงงานหรือบริการเพิ่มขึ้น	๕,๒๑๒,๔๐๐ บาท	มิ.ย. - ก.ย. ๖๗	สส.ศปคร.
	๒.เพื่อขยายเครือข่ายการทำงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานและการบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ	๒.สำนักงานแรงงาน จังหวัดดำเนินการจัด อบรมการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการและ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้แก่บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และ เครือข่ายการทำงานใน พื้นที่ ๗๖ จังหวัด ดำเนินการจังหวัดละ ๑ ครั้ง	๒.เจ้าหน้าที่หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานใน จังหวัด บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน พื้นที่ ๗๖ จังหวัด	๗,๐๘๐ คน	๒.กระทรวงแรงงานมีเครือข่ายการทำงานด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการในพื้นที่เพิ่มขึ้น			
					๓.บัณฑิตแรงงานและอาสาสมัคร แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับการแจ้ง เบาะแสการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการ ป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการทั้งในรูปแบบ ออนไลน์และผ่านแบบฟอร์มการ ร้องเรียนของกระทรวงแรงงาน			

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๙.โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อ แต่งตั้งเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ตาม กฎหมายว่าด้วยการ ป้องกันและ ปราบปรามการค้า มนุษย์	๑.เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการ ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์และการ บังคับใช้แรงงานหรือ บริการ รวมทั้งการให้ความ ช่วยเหลือผู้เสียหายจาก การค้ามนุษย์และการ บังคับใช้แรงงานหรือ บริการตามหลักกฎหมาย และหลักสากล ๒.เพื่อให้ผู้ผ่านการ ฝึกอบรมได้รับการแต่งตั้ง เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็น เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ หลักสูตร ๗ วัน โดยมี โครงสร้างหลักสูตรฯ ดังนี้ ๑.แบ่งกลุ่มสัมมนา”การป้องกัน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” ๒.ทดสอบความรู้อีก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) ๓.หมวดที่ ๑ ความรู้พื้นฐานทั่วไป เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ๔. หมวดที่ ๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ ๕.หมวดที่ ๓ ความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ ๖.ทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-test)	เจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน กรมสวัสดิการและ คွ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหา งาน เจ้าหน้าที่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และ เจ้าหน้าที่โครงการ	๖๐ คน	เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและค้มครอง แรงงาน และกรมการจัดหา งาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์และการ บังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตามหลักกฎหมายและหลักสากล	๖๖๔,๓๐๐	มิ.ย. - ก.ย. ๖๗	สล.ศปคร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑.เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัด สป.ร.ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายด้านการป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมทั้งการบูรณาการด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามหลักกฎหมายและหลักสากล ๒.เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดสป.ร.ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เข้ารับการอบรมได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พรบ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	การอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หลักสูตร ๔ วัน จำนวน ๑ รุ่น โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้ ๑.หมวดที่ ๑ ความรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๔. หมวดที่ ๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๓.หมวดที่ ๓ ความรู้และทักษะในการบูรณาการงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑.หัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๒.ประธานเจ้าหน้าที่ แขกผู้มีเกียรติ ผู้ติดตาม ผู้สังเกตการณ์ วิทยากรและทีมงาน	๙๕ คน	๑.หัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒.หัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถบูรณาการการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๔๖๕,๐๐๐	มิ.ย. - ก.ย. ๖๗	สล.ศปคร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. โครงการ กระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนประเทศไทย ให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ตามระเบียบข้อบังคับให้แก่ บุคคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจน มีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบโดย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึง การน้อมนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	ดำเนินการจัดอบรม บรรยายให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อ ร่วมกันบูรณาการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในทุกรูปแบบ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๙๖ คน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ ข้อบังคับ มีความตระหนักในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๓,๔๐๐ (งบดำเนินงาน สป.)	วันอังคารที่ ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม กระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ และรูปแบบ การประชุม ทางไกลผ่านระบบ Zoom Meeting ณ สถานที่ตั้งของ หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น และนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อยกระดับการประเมินให้มีประสิทธิภาพ	จัดอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๖๙ คน	บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจ ตามแนวทางในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดได้ผลคะแนนการประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๔๐,๘๐๐ (งบดำเนินงาน สป.)	วันพุธที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ กรุงเทพฯ	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓ โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติธรรมฝึกจิตถวายเป็นพระราชกุศล	๑. เพื่อพัฒนาศติ เขวามารมณ์ เขวามจิตวิญญาณ และสามารถนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และค่านิยมที่ดีงามให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๓. เพื่อสร้างความรักสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ข้าราชการเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	การบรรยายและฝึกปฏิบัติเจริญศีลภาวนาในรูปแบบการจัดอบรมในสถานที่ราชการและแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting ๑. กระทรวงแรงงาน และสถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	- จำนวนคน ๕๒๕ คน ประกอบด้วย - เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๒๕ คน	๑ ครั้ง ๕๒๕ คน	๑. กระทรวงแรงงาน มีบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นผู้มีความดี เป็นองค์กรคุณธรรมที่ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมในการสร้างสังคมแห่งคนดี และคนเก่ง มีจริยธรรมอันดีงาม ยึดมั่นในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงครองตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	๑๔,๒๐๐ (งบดำเนินงานของ ศปท.)	วันศุกร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม กระทรวงแรงงาน ชั้น ๕ และรูปแบบการประชุมทางไกลผ่านระบบ Zoom Meeting ๑. สถานที่ตั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ศปท.และ กองกลาง

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๔ โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างคนดี สำนึกดี เฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษครบ ๖ รอบ	๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สามารถนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ๓. เพื่อสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร	เข้ารับฟังการบรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากวิทยากรของศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานและบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร DAYTRIP C หลักสูตรดูงาน ๑ วันของศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน)	๑ ครั้ง ๑๒๐ คน	๑. กระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีจิตสำนึก มีความตระหนักรู้ และปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ๒. บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐,๐๐๐ (งบดำเนินงานของกลุ่มงานประสานราชการ)	วันศุกร์ที่ ๕ ก.ค. ๒๕๖๗ ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน)	ศปท.และกองกลาง

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๕.โครงการ สนับสนุนและสร้าง การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการ ต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ใน สังกัดสำนักงานแรงงาน จังหวัด อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน ให้มีทักษะในการเป็น วิทยากรตัวคูณ สามารถ ถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ ด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบให้กับ ประชาชนในพื้นที่	จัดอบรมให้ความรู้และ พัฒนาทักษะแก่ภาคี เครือข่ายแรงงานประชาชน เพื่อเป็นวิทยากรในการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้าง การรับรู้ด้านการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบใน ระดับพื้นที่	ภาคีเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือประชาชนทั่วไป)	๑๕๐ คน	ภาคีเครือข่ายแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ และมีค่านิยม ร่วมกันในการไม่ทนต่อการทุจริต พร้อมทั้งร่วมกันเป็นเครือข่าย ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตใน ระดับพื้นที่	๖๐๐,๐๐๐ (งบรายจ่าย อื่น ของศูนย์ ปฏิบัติการ ต่อต้านการ ทุจริต)	๒ รุ่น ๆ ละ ๓ วัน ก.ค.- ส.ค. ๒๕๖๗	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๖.สร้างเสริมหลักธรรม เจริญศีล ภาวนาแก่บุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานเพื่อถวาย เป็นพระราชกุศล เถลิงพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสสมทวงคล เถลิงพระ ชนมพรรษา ๖ รอบ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๗	๑.เพื่อเป็นการเฉลิมพระ เกียรติพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาส สมทวงคลเถลิงพระ ชนมพรรษา ๖ รอบ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๗	กำหนดจัดกิจกรรมในรูปแบบ การปฏิบัติธรรม ประกอบด้วย การเจริญ ภาวนาฝึกสติ ทำวัตร สวด มนต์เข้า-เย็น และฟังธรรม บรรยาย	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	๕๐ คน	๑.บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการ พัฒนาจิตเป็นผู้มีคุณภาพและมี คุณธรรม สะท้อนถึงองค์กรที่ ส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งคนดี มี จริยธรรมอันดีงาม ยึดมั่นในความรัก ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ๒.บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ตระหนักคิดและน้อมนำคำสอนทาง พระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต และดำเนินชีวิต อย่างมีความสุขสามารถครองตน อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	๒๔,๕๐๐ (เงินกองทุน สวัสดิการ สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน)	ต.ค.-ก.ย. ๒๕๖๗	กองกลาง (กลุ่มงาน ประสาน ราชการ)
๑๗.สร้างเสริมหลักธรรม เจริญศีล ภาวนาแก่บุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานเพื่อถวาย เป็นพระราชกุศล เถลิงพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสสมทวงคล เถลิงพระ ชนมพรรษา ๖ รอบ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๗	๒.เพื่อพัฒนาสติ เจริญ ปัญญาให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด สป.รง. สามารถนำ หลักธรรมคำสอนทางพุทธ ศาสนามาใช้ในการ ดำรงชีวิตและการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ความสุขและมี ประสิทธิภาพ ๓.เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงา ให้แก่บุคลากรในสังกัด สป. รง. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ มีคุณภาพ							

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๗. โครงการ ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ในการบริหาร จัดการยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน	๑. เพื่อส่งเสริมนโยบาย การพัฒนาบุคลากรด้าน การจัดการความรู้ใน องค์กร ๒. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ ต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๓. เพื่อสร้างเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การถ่ายทอดประสบการณ์ ร่วมกันของบุคลากรอย่าง สร้างสรรค์	การบรรยาย/ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	บุคลากรในสังกัด สป.รง. ได้รับการพัฒนาด้านการ จัดการความรู้ในองค์กร มี การกระตุ้นให้บุคลากรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ ต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การถ่ายทอดประสบการณ์ ร่วมกันของบุคลากรอย่าง สร้างสรรค์	๔๘๐ คน	บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง เกี่ยวกับองค์ความรู้ประสบการณ์ที่ ทันทสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก องค์กร สามารถนำองค์ความรู้ที่เป็น ประโยชน์มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง มีค่านิยม ศรัทธา เชื่อมั่น (Belief) มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) มียุทธศาสตร์ ใน การทำงาน (Strategy) และร่วม ทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อ ร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ องค์กร	๑๔,๔๐๐	พ.ย.๖๖ – ก.ย.๖๗	พบ. กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๘. การเผยแพร่ องค์ความรู้ การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	๑. เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ เกี่ยวกับการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับการกิจของ กระทรวงแรงงานอย่างเป็นระบบ ๒. เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ ชาติ การปฏิรูปประเทศ แผน ระดับ ห่วงโซ่ คุณค่า (Value Chain) และหลักความสัมพันธ์ เชิงเหตุและผล (Causal Relationship: XYZ) ที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับ สปรมและกระทรวงแรงงาน ให้กับบุคลากรในสปรม ๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในการวิเคราะห์ เชื่อมโยง ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ แผน แม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ องค์ประกอบและปัจจัย ภายใต้ห่วงโซ่ คุณค่า (Value Chain) กับภารกิจของ หน่วยงานใน สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน เพื่อขับเคลื่อน การดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ในประเด็นด้าน แรงงานที่เกี่ยวข้องและ นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ	การบรรยาย/ถ่ายทอด ความรู้การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	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

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๙ การประชุมชี้แจง การจัดทำข้อเสนอ โครงการเพื่อขับเคลื่อน การบรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	<p>๑. เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอน การจัดทำโครงการเพื่อ ขับเคลื่อน การบรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ตามแนวทางของ สำนักงานสภา พัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.)</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะใน การจัดทำ รายละเอียดโครงการ สำคัญ ให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของ หน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน และสามารถนำไปปรับใช้ ใน ปีงบประมาณต่อไป</p> <p>๓. เพื่อให้การจัดทำ โครงการสำคัญประจำปี งบประมาณของ กระทรวงแรงงาน ตอบสนองต่อความ ต้องการของประชาชน อย่างแท้จริงทั่วถึง สอดคล้องต่อบริบทการ เปลี่ยนแปลงและเป็นไป ตามเป้าหมายภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๔. เพื่อให้หน่วยงานใน สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานเตรียมความพร้อมในการจัดทำ โครงการ สำคัญประจำปี งบประมาณของหน่วยงาน</p> <p>๕. เพื่อเป็นการบูรณา การและเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานในการ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้เกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมให้ บรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ชาติ และแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ</p>	<p>การบรรยาย/ ชี้แจง/ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรหน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการ เพื่อขับเคลื่อน การบรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) กับหลักเกณฑ์ การ คัดเลือกและ การประเมินให้ คะแนน ข้อเสนอ โครงการสำคัญ ตามแนวทาง ที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนด และสามารถ จัดทำข้อเสนอ โครงการฯ ที่ สอดคล้องและ ส่งผลต่อ บรรลุ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บท ภายใต้ ยุทธศาสตร์ ชาติ</p> <p>๒. ข้อเสนอ โครงการเพื่อ ขับเคลื่อน การ บรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ชาติ (โครงการ สำคัญ) ประจำปี งบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน อย่าง น้อย ๑๐ ข้อเสนอ โครงการ</p>	๒๐ คน	<p>๑. หน่วยงานในสังกัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานมีโครงการเพื่อ ขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมาย ตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปี งบประมาณที่ตอบสนองต่อ ประชาชนและเป็นไปตามเป้าหมาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๒. ข้อเสนอโครงการเพื่อ ขับเคลื่อน การบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปี งบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่าน ความ เห็นชอบจากผู้บริหาร และนำเข้า ระบบติดตามและ ประเมินผลแห่งชาติ (eMENSER) อย่างน้อย ๑๐ ข้อเสนอ โครงการ</p>	๔,๓๕๐	กรกฎาคม ๒๕๖๗	ป.ย.ป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๓	๑. เพื่อให้ผู้ประกอบการเล็งเห็นความสำคัญ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ การฝึกปฏิบัติ ในหลักการ บริหารโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ๒. สามารถนำความรู้ใน หลักการบริหารโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ไปจัดทำ โครงสร้างค่าจ้างฯ ใน สถานประกอบการกิจการได้ อย่างถูกต้อง และถ่ายทอด องค์ความรู้ให้บุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรได้รับทราบ	การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ โดยวิทยากรเชี่ยวชาญ/ ประสบการณ์ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อ ดังนี้ ๑. หลักการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ ความสำคัญของการ บริหารค่าจ้าง ๒. การตรวจสอบระบบ ค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อการพัฒนา ๓. การจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ๔. การทดสอบความ เหมาะสมของโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ๕. การปรับผลกระทบ และบริหารงบประมาณ ๖. การวางระบบ ค่าตอบแทนอื่นและ สวัสดิการ	เจ้าของสถานประกอบการ กิจการขนาดกลางและ ขนาดย่อม (MSME) หรือผู้ แทนที่มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนของ องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๗๐ คน	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความ เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรของ ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นประโยชน์ ของการมีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ขององค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมระบบ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ กิจการ	๑๗๗,๐๐๐	มิถุนายน ๒๕๖๗	กศร. (สคจ.)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๑. 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	๑๓๐ คน	กระทรวงแรงงาน ได้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ที่เป็น ประโยชน์ สามารถให้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ นำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนด (ร่าง) อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือฯ เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการค่าจ้างให้ความ เห็นชอบต่อไป	๒๑๑,๐๐๐	กันยายน ๒๕๖๗	กศร. (สคจ.)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ	เพื่อพัฒนาและยกระดับวิชาชีพการตรวจสอบภายในของหน่วยงานผู้มาตรฐานสากล สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน รวมถึงจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายใน	ค่าลงทะเบียนเข้าร่วมอบรมรูปแบบ on-site/ ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑ คน	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบด้วยความระมัดระวังรอบคอบ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ	๑๖,๐๐๐	มิ.ย. – ก.ค. ๖๗	กลุ่มตรวจสอบภายใน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๓.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ หลักสูตรการบริหาร งบประมาณ การจัดทำงบประมาณ แนวทางการพิจารณา เกณฑ์คำขอ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีตามหลักเกณฑ์ของสำนัก งบประมาณ	๑.เพื่อให้ทราบถึง หลักการแนวคิดเกี่ยวกับ กฎหมายวิธีการ งบประมาณ ระเบียบและ มติคณะรัฐมนตรี ๒.เพื่อให้ทราบถึง กระบวนการบริหาร งบประมาณ การจัดทำ อนุมัติ บริหาร ระบบ การติดตามและ ประเมินผลหลักการ จำแนกประเภทรายจ่าย ตลอดจนได้ศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการ จัดทำงบประมาณ	รับฟังการบรรยาย (LECTURE) จาก วิทยากรผู้มีความรู้ความ ชำนาญเฉพาะเรื่อง	ผู้บริหารหน่วยงานหรือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ มี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงบประมาณ มี แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำ แผนงบประมาณ และ กระบวนการจัดทำ งบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑ คน	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ และการบริหารงบประมาณรายจ่าย ได้เพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งเสริมทักษะ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถ นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรม ไปปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓,๘๐๐	มิ.ย. – ก.ย. ๖๗	กองบริหาร การคลัง (กลุ่ม งาน งบประมาณ) (จัดโดย มหาวิทยาลัย ศิลปากร)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๒	๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ๒. เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า ๓. เพื่อส่งเสริมและสร้างความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น	จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๒ รวมทั้งสิ้น ๑๖๘ ชั่วโมง ดังนี้ ๑. กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre-Session) รวม ๒๔ ชั่วโมง ๒. กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Session) รวม ๑๑๔ ชั่วโมง แบ่งเป็น ๕ ด้าน ด้านที่ ๑ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง (๑๕ ชั่วโมง) ด้านที่ ๒ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารองค์กร ทรัพยากรและผลลัพธ์ (๒๗ ชั่วโมง) ด้านที่ ๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (๒๑ ชั่วโมง)	ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่นหรือบุคคลภายนอก	๖ คน	ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นบส.ร. รุ่นที่ ๒ สามารถเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นจากสำนักงาน ก.พ. (ส.นบส.) และเป็นผู้มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น	๖๐๐,๐๐๐	พ.ค. - ก.ค. ๖๗	พ.บ. ก.บค.

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
	๔. เพื่อส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนในการร่วมมือและบูรณาการการทำงาน	<p>ด้านที่ ๔ บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการตนเอง (๓๐ ชั่วโมง)</p> <p>ด้านที่ ๕ บทบาทหน้าที่ของนักบริหารระดับสูงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจแรงงาน (๒๑ ชั่วโมง)</p> <p>๓. การศึกษาดูงานในประเทศ รวม ๑๘ ชั่วโมง</p> <p>๔. การจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ในรูปแบบผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม</p> <p>๕. สรุปผลการเรียนรู้ (Reflection Session) รวม ๑๒ ชั่วโมง</p>							

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๖	๑. เพื่อพัฒนาเตรียมความพร้อมทั้งด้านกรอบความคิดภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มีความจำเป็นที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมทั้งด้านกรอบความคิดภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มีความจำเป็นที่มุ่งเน้นการเตรียมพร้อมการเปลี่ยนแปลงบทบาทภาวะผู้นำ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปจากข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ๒. สร้างและยกระดับการใช้เทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล มีความพร้อมในการผลักดันให้เกิดผลทางปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์แก่ภาครัฐและการพัฒนาประเทศ	หลักสูตรการฝึกอบรมแบ่งเป็น ๔ Session ระยะเวลา ๑๑ วัน ดังนี้ ๑. Network creation and Leadership Awareness ๓ วัน ๒. การเสริมสาระสำคัญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ๓ วัน ๓. Driving Execution and Results Workshop ๔ วัน ๔. การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ๑ วัน	ผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตร นบส.ร.ง. รุ่นที่ ๑ ของ สป.ร.ง.	๖ คน	ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นบส.ร.ง. รุ่นที่ ๑ เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นจากสำนักงาน ก.พ. (ส.นบส.) และเป็นผู้มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น	๓๕๗,๒๔๐	ธันวาคม ๒๕๖๖	พ.บ. กบค. (จัดโดยสำนักงาน ก.พ.)

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 : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี แผนปฏิบัติงานประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแนวทางของ
สำนักงบประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เชิงคุณภาพ : การจัดทำคำของบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานประจำปี
มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งนโยบายกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วน
เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามที่กำหนด

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานใน
สังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ารับการประชุมสัมมนาตามที่กำหนด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑. เอกสารสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพิจารณาและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ผังเชื่อมโยง
งบประมาณของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. เอกสารคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านกระบวนการ
พิจารณาพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : ๑.โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน
๒.โครงการพัฒนานักวิจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : ๑.ผู้แทนจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงาน
ภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้สังเกตการณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ จำนวน
๑๐๐ คน และผ่านระบบออนไลน์

๒.บุคลากรของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ๑.จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานเผยแพร่ผลงานวิจัย
ด้านแรงงาน และสร้างการรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่องระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การนำเสนอและอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เกิดการขับเคลื่อนการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่
ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน และขยายฐานเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงาน
แห่งชาติอย่างทั่วถึง

๒.จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน การ
ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผ่านวิธีการต่างๆ เช่นการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอการอภิปราย โดย
วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกันโดยมีการอบรมแบบห้องเรียน
(Classroom) และอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : ๑.จำนวนนับบุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัด
กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

๒.จำนวนนับบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ

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 : โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่บัณฑิตแรงงานและอาสาสมัครแรงงาน เพื่อขยายการทำงานของเครือข่ายในพื้นที่

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา

เป้าหมาย : ๑.เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่โครงการฯ
จำนวน ๙๐ คน

๒.เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด จำนวน ๙,๐๘๐

คำอธิบายตัวชี้วัด : ๑.ดำเนินการจัดอบรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ๑ ครั้ง

๒.สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดอบรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด ดำเนินการจังหวัดละ ๑ ครั้ง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : ๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ๑.เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน

๒.หัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๙๕ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ๑.ฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้แก่เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง

๒.ฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต
(Zero Tolerance & Clean Thailand)

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙๖ 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 ๖๙ 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 : ไปลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และ กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างคนดี สำนักดี เฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษครบ ๖รอบ

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๒๐ คน

เป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมโครงการ ๑๒๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานและบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร DAYTRIP C หลักสูตรดูงาน ๑ วันของศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการ บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และ กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๕๐ คน

เป้าหมาย : ภาคิเครือข่ายแรงงาน เข้าร่วมโครงการ ๑๕๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่ ภาคิเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานหรือประชาชนทั่วไป)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของภาคิเครือข่ายแรงงานที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ไปลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : สร้างเสริมหลักธรรม เจริญศีลภาวนาแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อถวาย
เป็นพระราชกุศลเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา
๖ รอบ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕๐ คน

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมโครงการ ๕๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ที่เข้าร่วมโครงการฯ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองกลาง กลุ่มงานประสานราชการ

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 ๔๘๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ที่จัดขึ้น จำนวน ๘ 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 รูปแบบและช่องทางในการเผยแพร่ 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 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ 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 : โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗หลักสูตรการบริหาร
งบประมาณ การจัดทำงบประมาณ แนวทางการพิจารณาเกณฑ์ค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตาม
หลักเกณฑ์ของสำนักงานงบประมาณ

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงบประมาณ มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำ
แผนงบประมาณ และกระบวนการจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากร จำนวน ๑ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน
ตลอดจนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารการคลัง กลุ่มงานงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.) รุ่นที่ ๒

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ สป.รจ. สำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๖

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นบส.ร.ง. รุ่นที่ ๑ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผล ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด พร้อมทั้งได้รับประกาศนียบัตร จากสำนักงาน ก.พ.

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : หนังสือรายงานผลการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (จัดโครงการฝึกอบรม โดยสำนักงาน ก.พ.)

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. ๒๕๖๗ 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