

"หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นทักษะทันสมัย คนไทยมีงานทำ  
สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เศรษฐกิจแรงงานไทยมั่นคง"



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

MOL  
ครอบครัวแรงงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

---

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

---

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทัน  
ต่อการเปลี่ยนแปลง”

---

## คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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 ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
มีนาคม ๒๕๖๘

# 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. ๒๕๖๘	๒๒
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นการพัฒนา	๒๓
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๙
บทที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๗๐

## บทที่ ๑ : บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่าง ๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่น ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกๆ ระดับ 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 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข ยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ 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 ๒๕๕๐ 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 ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแผนฉบับนี้ด้วย

## ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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

**๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม 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)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

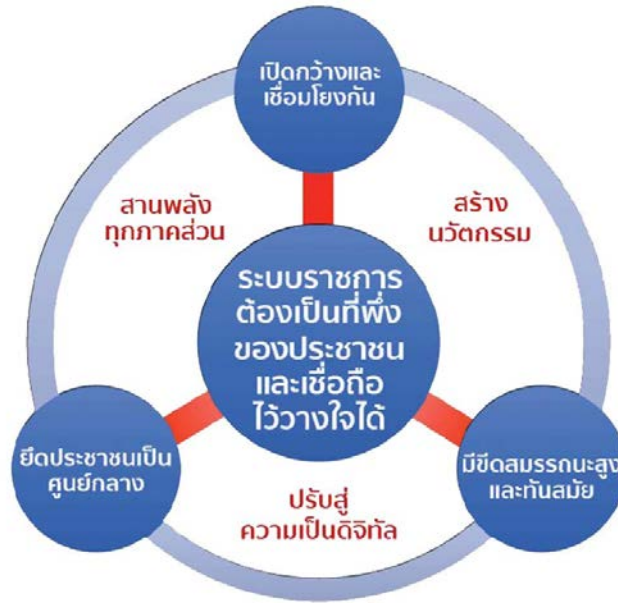
**๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)** เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน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

**๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation)** เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้เกิดผลกระทบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (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) ทำให้สามารถติดต่อกันได้ในทันทีไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วน of ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (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 พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการรายปี
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

### ประเด็นยุทธศาสตร์

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

### เป้าหมาย

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

๑๒. มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑๓. มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน

### แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนา

**แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน**

#### แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิต ที่ดีของแรงงานและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ

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

(๓) ส่งเสริมและพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจการแรงงานในทุกมิติ เพื่อมุ่งเน้น ความร่วมมือ การบูรณาการเศรษฐกิจการแรงงานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหา ที่อาจกระทบต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

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

**แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน**

#### แนวทางการพัฒนา

(๑) จัดทำนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติโดยการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้กรมทุกกรม/ สำนักงาน ประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบ ในการจัดทำ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการรายปี แผนปฏิบัติงาน ประจำปี และจัดทำโครงการและงบประมาณประจำปีตลอดจนถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติ ในระดับพื้นที่ผ่าน หน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับจังหวัดของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้อง กับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม

(๒) ประสานและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการนโยบาย แผนงาน/โครงการ ทั้งหน่วยงานภายใน กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก โดยสนับสนุนความร่วมมือในเชิงกระบวนการ ทำงานร่วมกันของ หน่วยงานในกระทรวง ระหว่างกระทรวง และมิติงตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิด ความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้

(๓) ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้อง และความสำเร็จของ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการรายปีและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติราชการรายปีและเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

### **แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา**

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

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา แรงงานนอกระบบ

(๓) ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงาน นอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

(๔) พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

(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 และสำนักงานแรงงานจังหวัด

### **แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน แนวทางการพัฒนา**

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วน เพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ ภายในประเทศให้

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

(๒) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบ ต่อความมั่นคงทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ขับเคลื่อนนโยบาย การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจ คัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับ แรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

(๓) ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการให้บริการด้านแรงงานและพัฒนาคุณภาพ 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 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

(๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการ ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์

(๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้อง กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

#### ค่านิยมหลัก (BEST)

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

#### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

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

#### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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 การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๕. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รจ. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๖. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งนี้ ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลด้วย

### ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

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

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

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

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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/แผนงาน ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการในการตัดสินใจเพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง นโยบายและยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่างบประมาณ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าโดยบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตนเป็นหนึ่งในกลไกของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่ในสายงานของตนมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร

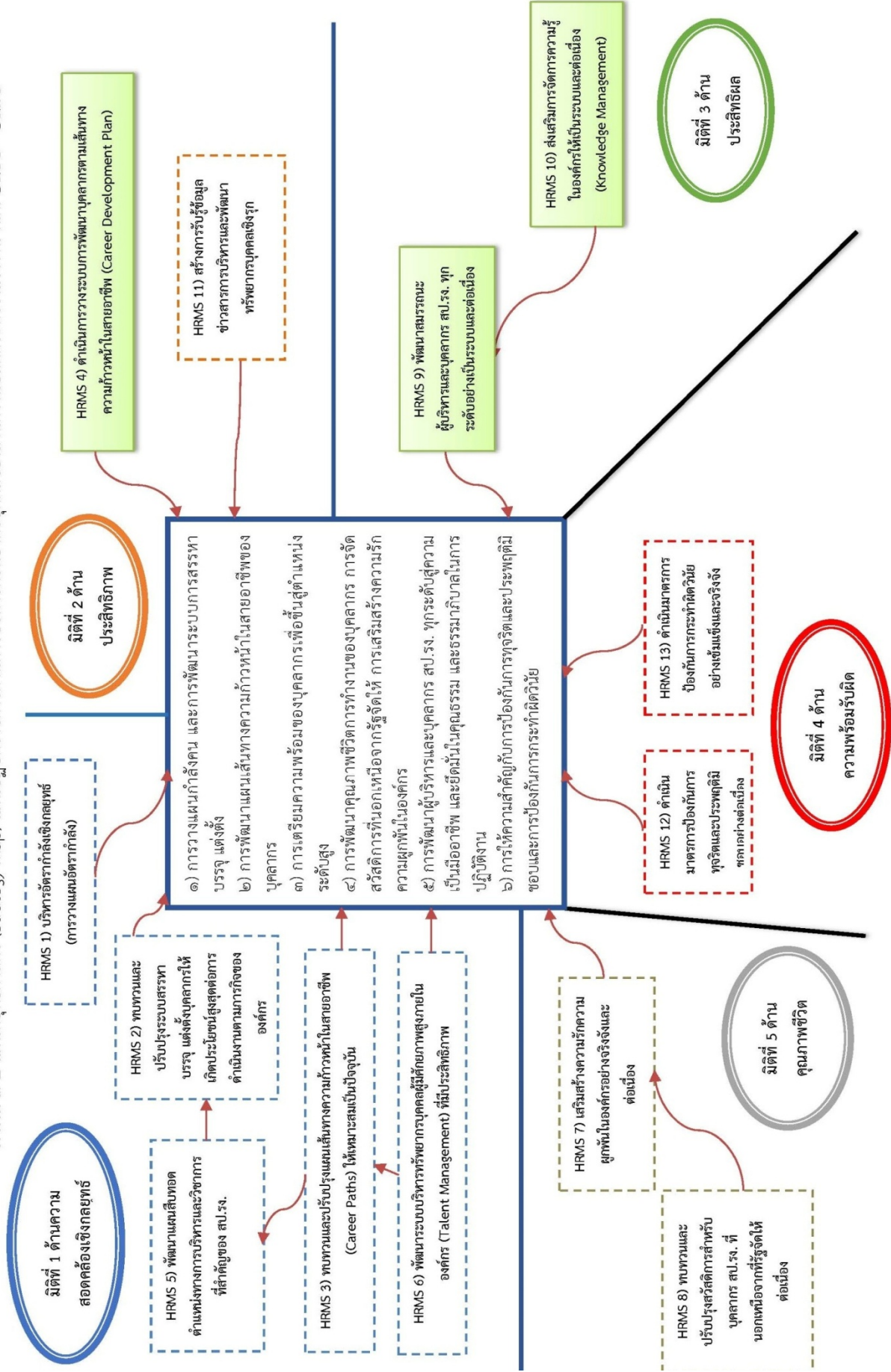


# ภาพที่ ๑๑ ฝั่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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



### วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

### พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

### ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล</b>			
HRDG ๑) ผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล	K๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.ร.ง.)	HRDS ๑) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDS ๑)	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี (๒) โครงการพัฒนาผู้บริหาร สป.ร.ง. มืออาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) (๔) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) (๕) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency)
	K๒) ร้อยละของบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย	HRDS ๒) ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย	(๖) โครงการพัฒนาทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ๒) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) และ ๓) 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) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) ๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) และ ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)
	K๔) ร้อยละของบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิด	HRDS ๔) พัฒนารอบความคิดของบุคลากร	(๑๐) โครงการพัฒนากรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets) ได้แก่ ๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และ ๔) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (๑๑) โครงการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ</b>			
HRDG ๒) บุคลากร สป.ร.ง. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	K๕) จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	HRDS ๕) ส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมตามหลักศาสนา (๓) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม
HRDG ๓) บุคลากร สป.ร.ง. ยึดมั่นในวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีขององค์กรเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตามภารกิจ	K๖) จำนวนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๖) ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมร่วม และให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้แก่บุคลากรทุกระดับ	(๕) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
HRDG ๔) บุคลากร สป.ร.ง. ปฏิบัติงานด้วยธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	K๗) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ K๘) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	HRDS ๗) เสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	(๖) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม</b>			
HRDG ๕) สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทันสมัย	K๙) ร้อยละของความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	HRDS ๘) ส่งเสริมการจัดการความรู้ใน องค์กรให้เป็นระบบ 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 ซี เลี้ยง การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (๔) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้และการ พัฒนาบุคลากร สป.รง.

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



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

**บทที่ ๓ : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการสัมมนา เครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน	๑) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ๒) เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่สร้างการรับรู้ งานวิจัยด้านแรงงาน ๓) เพื่อส่งเสริม พัฒนา และขยายฐานการใช้งานระบบฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงานให้กว้างขวาง และมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มากยิ่งขึ้น	จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา เครือข่ายงานวิจัยด้าน แรงงานเผยแพร่ ผลงานวิจัย ด้านแรงงาน และสร้าง การรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่อง ระบบฐานข้อมูล งานวิจัยด้านแรงงาน ผ่านเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การนำเสนอ และอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วยผู้แทนจาก หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงาน นักวิชาการจาก สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้สังเกตการณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ ประสานงานโครงการ	ผู้แทนจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา จำนวน ๑๐๐ คน ได้ใช้ประโยชน์ จากระบบ ฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติ	เกิดการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้าน แรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของ กระทรวงแรงงาน และขยายฐาน เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้าน แรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติอย่างทั่วถึง	๗๐,๕๐๐	๑ วัน (มี.ค. ๖๘)	ศวน. กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน (ภายใต้งานพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ)	๑) เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การออกแบบการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์การอภิปรายผล และแนวทางในการจัดทำข้อเสนอในเชิงนโยบาย ๒) เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงาน นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยในภารกิจที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน ๓) เพื่อพัฒนาแนวทางการออกแบบการวิเคราะห์โครงการวิจัย และการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยสามารถดำเนินการด้วยตนเอง	จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงานการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย โดยวิทยากร ทรงคุณวุฒิ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน โดยมีการอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) และอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom	จำนวน ๒๐ คน	บุคลากรของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒๐ คน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ	เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านการวิจัยด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล	๑๓,๗๐๐	๑ วัน (ก.ค. ๖๘)	ศวน. กศร.

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>และใช้กับงานวิจัยด้าน แรงงาน ๔) เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรของกระทรวง แรงงานมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการพัฒนา ด้านงานศึกษาวิจัยที่ เกี่ยวข้อง</p>							

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการ ฝึกอบรมข้าราชการ ใหม่กระทรวง แรงงาน รุ่นที่ ๓๕ และ รุ่นที่ ๓๖	๑. มีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ๒. เสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติราชการ และปลูกฝัง ปรัชญาการเป็นข้าราชการ ที่ดี ๓. ได้พัฒนาเครือข่าย ในการทำงาน ทำงานเป็น ทีม แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้าง สายสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ข้าราชการ ๕. มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการ พัฒนาตนเอง เพื่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ดำเนินการในรูปแบบ ห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ตามกรอบหลักสูตร “ต้นกล้าข้าราชการ” ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบไปด้วย ๓ ชุด กิจกรรม คือ ๑. ความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการ ๒. คุณลักษณะ ข้าราชการยุคใหม่ ๓. ข้าราชการตามรอย ธรรมราชา	ข้าราชการใหม่ของ กระทรวงแรงงานมีความรู้ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แบบ แผนของทางราชการและ รู้จักแนวทางในการปฏิบัติ ตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ของ สป. ๑๐ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการได้อย่าง ถูกต้อง สามารถปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๓๐,๗๐๐	พ.ย. ๖๗ และ พ.ค. ๖๘	พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. หลักสูตร ผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการ ตลาดทุน (วตท.) รุ่นที่ ๓๕	เพื่อสร้างผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถทางธุรกิจตลาดทุน โดยมีวิสัยทัศน์อันเป็นพลวัต และประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านภารกิจขององค์กรและบทบาทในสังคม	เน้นการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนความคิด และประสบการณ์ การทำงานร่วมกัน การสัมผัส และเข้าถึงสถานการณ์จริง โดยมีเนื้อหาวิชาการเชิงประยุกต์กิจกรรม การศึกษาประกอบด้วย การบรรยาย สัมมนา กรณีศึกษา เวทีความคิดเห็น และการเยี่ยมชมองค์กรต่าง ๆ	เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการเงิน องค์กรหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ที่รวมถึงผู้บริหารระดับสูงด้านการศึกษาด้านสื่อมวลชน องค์กรสาธารณกุศล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ การเงิน และตลาดทุน ที่ดำเนินกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล ไม่มีชื่อเสียงในทางเสียหาย และทำคุณประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ประจักษ์	๙๖ คน	เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถทางธุรกิจตลาดทุน มีวิสัยทัศน์อันเป็นพลวัตและประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านภารกิจขององค์กรและบทบาทในสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล และครบถ้วน อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของความรู้ และวิสัยทัศน์ ตลอดจนภาวะผู้นำให้ทวียิ่งขึ้น มีความรู้ และเรียนรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคตของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งนัยทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ และการบริหารจัดการ	๒๑๔,๐๐๐	ก.พ. - ก.ค. ๒๕๖๘	สถาบัน วิทยาการ ตลาดทุน ดำเนินการ โดย พบ. กบค.

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการปล่อยแถวการป้องกันช่วยเหลือ การถูกบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือและการป้องกันการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง	- ฝึกปฏิบัติ	๑. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือและการป้องกันการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง	๑๐๐ คน	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือและการป้องกันการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง	๕๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	สส.ศปคร.



## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และการใช้แรงงานเด็ก	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการป้องกันตัวเบื้องต้นในการลงพื้นที่เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ สามารถบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ	- การบรรยาย/ถ่ายทอดความรู้ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ฝึกปฏิบัติ	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ๒. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการป้องกันตัวเบื้องต้นในการลงพื้นที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ๓. สามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐ คน	บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์และปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	สส.ศปคร.

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้แทนไตรภาคีในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับการเจรจาหรือ และประชุมระหว่างประเทศด้านแรงงาน	๑) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐและเอกชนให้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานภาษาอังกฤษในบริบทด้านแรงงาน รวมถึงวิธีการระียบแบบแผน และแนวปฏิบัติสำหรับใช้ในการเจรจา หรือและประชุมระหว่างประเทศด้านแรงงาน ๒) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวิเทศสัมพันธ์ฝ่ายสนับสนุนการประชุมด้านสารัตถะ ให้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะเฉพาะทางด้านภาษาอังกฤษ ได้แก่ทักษะการแปลและการล่าม ๓) เพื่อมีวัสดุที่จะใช้เป็นสื่อการเรียนรู้และทบทวน	การบรรยาย/ ถ่ายทอดความรู้ การฝึกปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑) กิจกรรมที่ ๑ (การฝึกอบรมทักษะทางภาษาเบื้องต้นและระเบียบวิธีการประชุมระหว่างประเทศ) บุคลากรภาครัฐและเอกชน ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง ๒) กิจกรรมที่ ๒ (การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทักษะทางภาษาระดับกลาง) บุคลากรด้านวิเทศสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมที่ ๑ ๓) กิจกรรมที่ ๓(การศึกษาดูงานต่างประเทศของผู้แทนไตรภาคี ณ ประเทศสิงคโปร์ ภายใต้โครงการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการไทย – สิงคโปร์ (Civil Service Exchange Program (CSEP)))	๕๐ คน  ๒๕ คน  ๑๔ คน	กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ พิธีการ สารัตถะ รวมถึงเกิดความชำนาญและมีสมรรถนะเฉพาะทางด้านภาษาเพียงพอได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดย กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพจำนวน ๕๐ คน	๑,๐๔๙,๑๐๐	ก.พ. - ส.ค. ๒๕๖๘	วท.สปร.

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ความรู้ด้วยตนเองให้กับบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ใช้ศึกษา แล้วนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสมรรถนะตนเองได้ตามข้อ (๑) และ (๒) ข้างต้น		บุคลากรภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ๑ หรือ ๒ ๔) กิจกรรมที่ ๔ (การฝึกอบรมหลักสูตรด้านภาษาของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course (OCC))) บุคลากรของกระทรวงแรงงาน ๕) กิจกรรมที่ ๕ (การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารการทูต ของกระทรวงการต่างประเทศ) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน	๕ คน             ๑ คน				

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายจ่ายอื่น)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๘. โครงการ พัฒนาการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสการ ดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับ ค่าดัชนีการรับรู้ การทุจริต	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด กระทรวงแรงงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้ตรง ตามแนวทาง การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ และเกิด การพัฒนาที่ดีขึ้นและนำ ข้อเสนอแนะจากผลการ ประเมินมาปรับปรุงการ ดำเนินงานเพื่อยกระดับการ ประเมินฯ ให้มีประสิทธิภาพ	จัดอบรมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อ พัฒนาการประเมิน คุณธรรมและโปร่งใสใน การดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๕๐ คน	บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ ตามแนวทางในการขับเคลื่อนการ ทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้กระทรวงแรงงานและ หน่วยงานในสังกัดได้ผลคะแนนการ ประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒	๔๑,๓๐๐	ธ.ค. ๖๗	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายจ่ายอื่น)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๙. โครงการ กระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบ ข้อบังคับให้แก่บุคคลากร ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจน มีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	แบ่งการดำเนินการจัดอบรมเป็น ๒ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑. การบรรยายให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการเพื่อร่วมบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ๒. การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๙๐ คน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ ข้อบังคับ มีความตระหนักในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๓,๔๐๐	ก.พ. ๖๘	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายจ่ายอื่น)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. โครงการ สนับสนุนและสร้าง การมีส่วนร่วมของ ภาคีเครือข่ายใน การต่อต้านการ ทุจริต “ดวงตา แรงงาน”	เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ใน สังกัดสำนักงานแรงงาน จังหวัด อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน ให้มีทักษะในการเป็น วิทยากรตัวคูณ สามารถ ถ่ายทอดความรู้ และ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ ด้านการป้องกัน การทุจริตและประพฤติ มิชอบให้กับประชาชน ในพื้นที่	จัดอบรมให้ความรู้และ พัฒนาทักษะแก่ภาคี เครือข่ายแรงงาน ประชาชน เพื่อเป็น วิทยากรในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการ ป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในระดับ พื้นที่	ภาคีเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือประชาชนทั่วไป)	๘๐ คน	ภาคีเครือข่ายแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ และมีค่านิยม ร่วมกันในการไม่ทนต่อ การทุจริตพร้อมทั้งร่วมกันเป็น เครือข่ายป้องกันและเฝ้าระวังการ ทุจริตในระดับพื้นที่	๕๒๙,๕๐๐	มิ.ย. ๖๘	ศปท.

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. โครงการ ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ในการบริหาร จัดการยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	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	๕๖๐ 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.๖๗ – ก.ย.๖๘	พบ. กบค.

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

## โครงการ (นอก) แผนฝึกรวม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกรวม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. โครงการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของ บุคลากรภาครัฐ	๑. เพื่อศึกษาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเงินการคลัง พระราชบัญญัติวิธีการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๔๙๑ และที่แก้ไข เพิ่มเติม การเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ การเบิกค่าใช้จ่าย ในการฝึกรวมการจัดงาน และการประชุมระหว่าง ประเทศ ๒. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการ เบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานของส่วนราชการ เบี้ยประชุม กรรมการ การ เบิกจ่ายค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ สามารถหาแนวทางแก้ไข การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	การบรรยาย/ การแสดงความคิดเห็น ชักถามปัญหาที่เกิดขึ้น จริงในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มงานบัญชีในด้าน การเงินการคลัง เบิกจ่าย ค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการ ฝึกรวมการจัดงาน และ การประชุมระหว่าง ประเทศ และการเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานของส่วน ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒ คน	๑. บุคลากรมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ การเงินการคลัง การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการ ฝึกรวม การจัดงาน และการ ประชุมระหว่างประเทศ ๒. บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการ เบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ของ ส่วนราชการ เบี้ยประชุม กรรมการ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และ ค่าตอบแทนอื่น ๆ สามารถ หาแนวทางแก้ไขการปฏิบัติ งานได้	๗,๘๐๐.-	ม.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๘	กองบริหาร การคลัง กลุ่มงาน บัญชี



## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

## โครงการ (นอก) แผนฝึกรวม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกรวม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓. การเผยแพร่ องค์ความรู้ การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การปฏิรูปประเทศ แผน ๓ ระดับ ห่วงโซ่คุณค่า (FVCT) ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และ กระทรวงแรงงาน ให้กับบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ วิเคราะห์ความสอดคล้องของ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ องค์ประกอบและปัจจัย ภายใต้ห่วงโซ่คุณค่า (FVCT) กับ ภารกิจ โครงการ/กิจกรรมด้าน แรงงาน ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัด กระทรวง แรงงาน ที่ส่งผล ต่อการบรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ	การบรรยาย/ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	บุคลากรหน่วยงาน ใน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) ได้รับการ พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจหน่วยงาน มี การบูรณาการและเรียนรู้ ร่วมกันของบุคลากร เพื่อ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมด้าน แรงงาน ให้บรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	๓๐ คน	บุคลากรหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน (ส่วนกลาง) มีความรู้ความเข้าใจและ สามารถวิเคราะห์ความสอดคล้อง เชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม และ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การปฏิรูป ประเทศ แผน ๓ ระดับ ห่วงโซ่คุณค่า (FVCT) กับภารกิจงาน ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และ สะท้อนภาพการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑,๐๕๐	ก.พ. - มี.ค. ๖๘	ป.ย.ป.

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๔. การประชุม ชี้แจง การจัดทำ ข้อเสนอ โครงการ เพื่อขับเคลื่อนการ บรรลุเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำโครงการ เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ สำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ตาม แนวทางหลักเกณฑ์ของสำนักงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) ในเป้าหมายแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ ๒. เพื่อเพิ่มทักษะการจัดทำ รายละเอียดโครงการสำคัญด้าน แรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการจัดทำโครงการของ หน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและ ปรับปรุงต่อยอดการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมด้านแรงงานโดย ยกระดับจัดทำเป็นโครงการสำคัญ (Flagship Project)	การบรรยาย/ ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	บุคลากรหน่วยงาน ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน (ส่วนกลาง) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดทำโครงการเพื่อ ขับเคลื่อนการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ชาติ (โครงการสำคัญ) ตาม แนวทางและหลักเกณฑ์การ ประเมินโครงการ ที่ สศช. กำหนด และสามารถจัดทำ ข้อเสนอโครงการฯ ภายใต้ เป้าหมายแผนแม่บท ที่ กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ	๒๐ คน	๑. บุคลากรหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน (ส่วนกลาง) มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง การจัดทำ โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุ เป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติและ สามารถนำองค์ความรู้ ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานและปรับปรุงต่อยอด โครงการ/กิจกรรมด้านแรงงาน ๒. ข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการ บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปี งบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านความ เห็นชอบ จากผู้บริหารและนำเข้า ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) อย่างน้อย ๑๐ ข้อเสนอโครงการ	๔,๒๐๐	ก.ค. ๖๘	ป.ย.ป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๕. โครงการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ หลักสูตร “ข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานซื้อ งานจ้างทั่วไป งานจ้างที่ปรึกษา งานจ้างก่อสร้าง งานจ้างออกแบบและควบคุมงานก่อสร้างเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง”	๑. เพื่อศึกษาภาพรวมและข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานซื้อ งานจ้างทั่วไป งานจ้างก่อสร้าง งานเช่าสังหาริมทรัพย์ สำหรับจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่เป็นสินค้า งานบริการ และงานก่อสร้าง รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ รวมถึงข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานจ้างที่ปรึกษา การกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษา การกำหนดขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษา เป็นต้น ๒. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์และข้อควรระวังในการกำหนด TOR งานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง การกำหนดคุณสมบัติผู้ให้บริการออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง การกำหนดขอบเขตงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง ข้อควรระวังในการจัดทำประกาศเชิญชวนให้สอดคล้องกับ TOR และความผิดพลาดที่มักพบบ่อยครั้ง ในการจัดทำ TOR	การบรรยาย/ถ่ายทอดความรู้	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในภาพรวมและข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานซื้อ งานจ้างทั่วไป งานจ้างก่อสร้าง งานเช่าสังหาริมทรัพย์ สำหรับจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่เป็นสินค้า งานบริการ และงานก่อสร้าง รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ รวมถึงข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานจ้างที่ปรึกษา การกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษา การกำหนดขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษา เป็นต้น ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และข้อควรระวังในการกำหนด TOR งานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง การกำหนดคุณสมบัติผู้ให้บริการออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง การกำหนดขอบเขตงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง ข้อควรระวังในการจัดทำประกาศเชิญชวนให้สอดคล้องกับ TOR ความผิดพลาดที่มักพบบ่อยครั้ง ในการจัดทำ TOR	๓ คน	บุคลากรมีองค์ความรู้ ความเข้าใจ ในภาพรวม และข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานซื้อ งานจ้างทั่วไป งานจ้างก่อสร้าง งานเช่าสังหาริมทรัพย์ สำหรับจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่เป็นสินค้า งานบริการ และงานก่อสร้าง รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ รวมถึงข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานจ้างที่ปรึกษา การกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษา การกำหนดขอบเขตงาน ข้อควรระวังในการจัดทำประกาศเชิญชวนให้สอดคล้องกับ TOR ความผิดพลาดที่มักพบบ่อยครั้งในการจัดทำ TOR และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๑๑,๗๐๐	ก.พ. – ส.ค. ๖๘	กองบริหาร การคลัง กลุ่มงาน พัสดุ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๖. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๔	๑) เพื่อให้ผู้ประกอบการ เล็งเห็นความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ การฝึกอบรมปฏิบัติ ในหลักการ บริหารโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือน ๒) สามารถนำความรู้ ในหลักการบริหาร โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ไปจัดทำโครงสร้างค่าจ้างฯ ในสถานประกอบการ ได้อย่างถูกต้อง และ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้บุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร ได้รับทราบ	การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ/ ประสบการณ์ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อ ดังนี้ ๑) หลักการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ ความสำคัญ ของการบริหารค่าจ้าง ๒) การตรวจสอบระบบ ค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อการพัฒนา ๓) การจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ๔) การทดสอบ ความเหมาะสมของ โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ๕) การปรับผลกระทบ และบริหารงบประมาณ ๖) การวางระบบ ค่าตอบแทนอื่นและ สวัสดิการ	เจ้าของสถานประกอบการ กิจการขนาดกลางและ ขนาดย่อม (MSME) หรือผู้ แทนที่มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๗๐ คน	๑) ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความ เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือน ในภาคเอกชน สามารถนำไปปรับใช้ กับองค์กรของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นประโยชน์ ของการมีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ขององค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมระบบ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ	๑๗๗,๕๐๐	ก.พ. ๖๘	สคจ. กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๗. โครงการสัมมนา รับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ใน ๓ กลุ่มสาขา อาชีพ	๑) เพื่อสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ใน ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ	ดำเนินการอภิปรายรับ ฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่องการกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ การทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ	ผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้แก่ คณะกรรมการ ค่าจ้างและที่ปรึกษา คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ผู้แทน ภาครัฐ สถาบันการศึกษา สภาองค์กรนายจ้าง สภา องค์กรลูกจ้าง สภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่ง ประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง สมาคม/ สมาพันธ์/องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๗๐ คน	กระทรวงแรงงาน ได้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เพื่อให้แรงงาน ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันค่าจ้างและรายได้ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๑๑,๐๐๐	ไตรมาส ๔	สจจ. กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๘. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร ผู้บริหารการ เปลี่ยนแปลง กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. เพื่อเตรียมความพร้อม ให้กับข้าราชการในสังกัด กระทรวงแรงงาน (ข้าราชการ ประเภทอำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) เป็นผู้บริหารกระทรวงที่มี คุณภาพต่อไป ๒. มีความรู้และทักษะที่ ทันสมัย สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสามารถใน การวางแผนและบริหาร จัดการ การทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรมในการทำงาน	ดำเนินการในรูปแบบ ห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ๓ ชุด กิจกรรม คือ ๑. กิจกรรมการเตรียม ความพร้อม (Per – session) ๒. กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Sesion) ๓. กิจกรรมการวางกล ยุทธ์	ข้าราชการประเภท อำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ และ ประเภททั่วไป ระดับ ออาวุโส	๕๐ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมมี ความรู้ทักษะ ความพร้อมที่จะก้าว ขึ้นสู่การเป็นนักบริหารในระดับที่ สูงขึ้น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถที่ทันสมัย และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถใน การวางแผนและบริหารจัดการ โครงการต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือ และการสื่อสารในองค์กร อีกทั้งมี จริยธรรมในการทำงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการ ปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การสร้างทีมและเกิด เครือข่ายการทำงานที่มีความเป็น หนึ่งเดียวกัน	๖๘๘,๐๐๐	ก.พ. ๒๕๖๘	พ.บ.กบค.

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๙. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพ ด้านการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐด้วยวิธี ทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. เพื่อส่งเสริมและพัฒนา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ ๒. เพื่อเสริมสร้างทักษะที่ใช้ ปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ ๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ ๔. เพื่อปลูกฝังความมี คุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยม และปรัชญา ของการ เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ	e - Learning	เพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม งานพัสดุในกระบวนการ จัดซื้อ จัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐรวมทั้ง สารสำคัญของกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ และแนวทาง ปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุ ภาครัฐ ตามหลักมาตรฐาน วิชาชีพอย่างถูกต้องและ นำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมี คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และปรัชญา ของการเป็น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ	๓ คน	บุคลากรมีความรู้ตามหลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วย วิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP)	๗,๖๕๐	ค.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	กองบริหาร การคลัง กลุ่มงาน พัสดุ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๐. โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ๖ ประการ ดังนี้ ๑. การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครอบคลุมรอบด้าน ๒. การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๓. การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) บทบาทหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาบุคคล (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการในรูปแบบ ห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ รายงานบุคคลและ รายงานกลุ่ม ตามกรอบแนวทางของสำนักงาน ก.พ. กิจกรรมที่ ๑ : กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre-Session) จำนวน ๖ ชั่วโมง (การชี้แจงรายละเอียดโครงการ การประเมินบุคลิกภาพ และการประเมินทักษะทางการบริหาร) กิจกรรมที่ ๒ : กิจกรรมปฐมนิเทศ จำนวน ๒๔ ชั่วโมง (รวมกิจกรรม	ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการหรือเทียบเท่า ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือน หน่วยงานอื่น หรือ บุคคลภายนอก	๓๕ คน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการบริหารองค์กร ทรัพยากร สามารถบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลักดันนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๖๐๐,๐๐๐	ก.ค. ๒๕๖๘	พ.บ.กบค.



ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๔. การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Results) บทบาทหน้าที่ในการบริหาร องค์กรและบูรณาการ เชื่อมโยงภารกิจทั้งภายใน และภายนอกองค์กร</p> <p>๕. การบริหารทิศทางเชิง ยุทธศาสตร์และการ เปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment, and Change) บทบาทหน้าที่ในการบริหาร ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ โดย ตระหนักถึงผลกระทบของ บริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๖. การส่งเสริมและสร้าง เครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนใน การร่วมมือและบูรณาการ การทำงานด้านแรงงานใน บริบทที่แตกต่างกัน</p>	<p>การสร้างเครือข่าย) กิจกรรมที่ ๓ : กิจกรรม การเรียนรู้ (Learning Session) และการศึกษา ดูงาน รวม ๑๒๙ ชั่วโมง กิจกรรมที่ ๔ : การทำ ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อน นโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ใน รูปแบบผลงาน รายบุคคลและผลงาน กลุ่ม จำนวน ๕ ครั้ง กิจกรรมที่ ๕ : กิจกรรม การนำเสนอผลงาน (Presentation Session) จำนวน ๙ ชั่วโมง</p>						

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๑. โครงการ ฝึกอบรมเสริม หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๗	เพื่อพัฒนานักบริหาร ระดับสูงภาคราชการให้เป็น ผู้นำที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการยอมรับ ความ เชื่อถือ ไว้วางใจ และความ เชื่อมั่น (Trust and Confidence) มีความรู้ ความสามารถ มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถทำงานเชิงรุกเพื่อนำ และสร้างการเปลี่ยนแปลง องค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มี ประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อ เตรียมความพร้อม ทั้งด้าน กรอบความคิด ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มี ความจำเป็นในการเปลี่ยน บทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Roles) จาก ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	การพัฒนาที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงธรรมชาติ ของผู้ใหญ่ (Andragogy and Adult Development) เช่น การบรรยาย การใช้ เครื่องมือการประเมิน เพื่อการพัฒนา การ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ กลุ่ม การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ กาเรียนรู้ ผ่านกรณีศึกษา กระบวนการโค้ชกลุ่ม เป็นต้น	๑. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามเงื่อนไขที่ กำหนดในกรอบมาตรฐาน หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูงของ ก.พ. ๒. เป็นผู้ที่ได้รับการอนุมัติ การสำเร็จการฝึกอบรม ก่อนวันปิดรับสมัคร โครงการฯ ในหลักสูตรที่ ผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. (หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง กระทรวง แรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๑ - ๒)	๗ คน	นักบริหารระดับสูงของกระทรวง แรงงานเป็นผู้นำที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการ ยอมรับ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และ ความเชื่อมั่น (Trust and Confidence) มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มี ความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถ ทำงานเชิงรุกเพื่อนำและสร้างการ เปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มี ประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเตรียมความ พร้อม ทั้งด้านกรอบความคิด ภาวะ ผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มีความ จำเป็นในการเปลี่ยนบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Roles) จากตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ (Lead Function) ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (Lead Business) ตลอดจนสร้างและ ยกระดับการใช้เทคนิคทางการบริหาร สมัยใหม่เพื่อผลักดันให้เกิดผลทาง	๓๗๕,๒๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๗	สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ โดย พบ. กบค.

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	(Lead Function) ไปสู่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (Lead Business)ตลอดจนสร้าง และยกระดับการใช้ เทคนิคทางการบริหาร สมัยใหม่เพื่อผลักดันให้ เกิดผลทางปฏิบัติและ ผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)				ปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)			

## แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)								
โครงการ (นอก) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (โครงการตามนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรืองบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจากงบฝึกอบรม)								
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ <u>กิจกรรม</u> : การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาการวางแผนงบประมาณการจัดทำงบประมาณการอนุมัติงบประมาณการบริหารงบประมาณการติดตามประเมินผลการกำหนดเป้าหมายผลผลิต/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด รวมถึงสามารถเขียนโครงการที่มีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ และนำไปใช้ในการจัดทำคำขอรับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	การบรรยายให้ความรู้และกิจกรรมกลุ่มฝึกปฏิบัติ	เป้าหมาย ๑๐๐ คน ๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ๙๐ ของเป้าหมาย ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละ๙๐ ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำคะแนน Post test ได้ร้อยละ๘๐ ขึ้นไป	๑๐๐ คน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา การวางแผนงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ การติดตามประเมินผล การกำหนดเป้าหมายผลผลิต/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด รวมถึงสามารถเขียนโครงการที่มีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของโครงการและนำไปใช้ในการจัดทำคำขอรับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๙๙,๐๐๐	ต.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๗	ผง.กยผ.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

**ตัวชี้วัด :** จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

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

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน และสร้างการรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่องระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เกิดการขับเคลื่อนการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของกระทรวงแรงงาน และขยายฐานเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติอย่างทั่วถึง

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนักบุคลากร/เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ทะเบียนรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน (ภายใต้งานพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ)

**ตัวชี้วัด :** จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

**เป้าหมาย :** จำนวน ๒๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์โครงการวิจัยด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านการวิจัยด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล โดยบุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับบุคลากร/เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๕ และ รุ่นที่ ๓๖

**ตัวชี้วัด :** จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุ ก่อนวันดำเนินโครงการฯ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์ การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

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

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

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ สป.รง. สำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐

๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป.รง. ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่ กำหนดไว้ในหลักสูตร

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล



รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

**ชื่อโครงการ :** หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) รุ่นที่ ๓๕

**ตัวชี้วัด :** จำนวนผู้เข้าร่วมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) รุ่นที่ ๓๕ ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถทางธุรกิจตลาดทุน มีวิสัยทัศน์อันเป็นพลวัตและประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านภารกิจขององค์กรและบทบาทในสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล และครบถ้วน อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของความรู้ และวิสัยทัศน์ ตลอดจนภาวะผู้นำให้ทวียิ่งขึ้น มีความรู้ และเรียนรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคตของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งนัยทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ และการบริหารจัดการ ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

**เป้าหมาย :** เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการเงิน องค์กร หน่วยงานของรัฐ และเอกชน ที่รวมถึงผู้บริหารระดับสูงด้านการศึกษา ด้านสื่อมวลชน องค์กรสาธารณกุศล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ การเงิน และตลาดทุน ที่ดำเนินกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาล ไม่มีชื่อเสียงในทางเสียหาย และทำคุณประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ประจักษ์ จำนวน ๙๖ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** ผู้ที่จะสำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) รุ่นที่ ๓๕ จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาหลัก (Main Module) คิดเป็นสัดส่วนเวลาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกิจกรรมทั้งหมดที่สถาบันวิทยาการตลาดทุน กำหนดไว้ สถาบันวิทยาการตลาดทุนจึงมีมติอนุมัติให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาและมีสิทธิ์ได้รับสัมฤทธิบัตร และเข็มวิทยฐานะจากสถาบันฯ

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของผู้เข้าร่วมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) รุ่นที่ ๓๕ ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สถาบันวิทยาการตลาดทุน ดำเนินการโดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการปล่อยแถวการป้องกันช่วยเหลือ การถูกบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

**ตัวชี้วัด :** บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง

**เป้าหมาย :** จำนวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการ ๑๐๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านปล่อยแถวการป้องกันช่วยเหลือ การถูกบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และการใช้แรงงานเด็ก

**ตัวชี้วัด :** บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ และปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**เป้าหมาย :** จำนวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการ ๑๗๕ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และการใช้แรงงานเด็ก.

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานและบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้แทนไตรภาคีในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับการเจรจา ทาหรือ และประชุมระหว่างประเทศด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด :

- ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ
- ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาสมรรถนะที่ได้นำความรู้ไปใช้งาน

เป้าหมาย :

- กิจกรรมที่ ๑ (การฝึกอบรมทักษะทางภาษาเบื้องต้นและระเบียบวิธีการประชุมระหว่างประเทศ) บุคลากรภาครัฐและเอกชน ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง
- กิจกรรมที่ ๒ (การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะทางภาษาระดับกลาง) บุคลากรด้านวิเทศสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมที่ ๑
- กิจกรรมที่ ๓ (การศึกษาดูงานต่างประเทศของผู้แทนไตรภาคี ณ ประเทศสิงคโปร์ ภายใต้โครงการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการไทย - สิงคโปร์ (Civil Service Exchange Program (CSEP)) บุคลากรภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ๑ หรือ ๒
- กิจกรรมที่ ๔ (การฝึกอบรมหลักสูตรด้านภาษาของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course (OCC)) บุคลากรของกระทรวงแรงงาน
- กิจกรรมที่ ๕ (การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารการทูต ของกระทรวงการต่างประเทศ) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

- ผู้ผ่านการพัฒนาคือผู้ที่มีผลการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าร้อยละ ๘๐
- วัดการนำความรู้ไปใช้งานจากการที่ผู้ผ่านการพัฒนาสมรรถนะได้มีบทบาทในการเจรจา ทาหรือและ/หรือเข้าประชุมระหว่างประเทศ และ/หรือได้ปฏิบัติงานด้านการแปลและ/หรือการล่ามภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรม

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

$$๑) \text{ ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนา}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม}}$$

$$๒) \text{ ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาที่ได้นำความรู้ไปใช้} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาที่ได้นำความรู้ไปใช้}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาทั้งหมด}}$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากการเข้าร่วมกิจกรรม และการติดตามผลหลังสิ้นสุดกิจกรรมแล้ว ๑ ปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน  
เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

**ตัวชี้วัด :** จำนวนบุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

**เป้าหมาย :** ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** นับจำนวนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ  
ชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

**ตัวชี้วัด :** จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต

**เป้าหมาย :** ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** นับจำนวนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

**ตัวชี้วัด :** จำนวนเครือข่ายแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่

**เป้าหมาย :** ภาคีเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานหรือประชาชนทั่วไป) จำนวน ๘๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** เครือข่ายแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต หมายถึง ภาคีเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือประชาชนทั่วไป)

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** นับจำนวนของภาคีเครือข่ายแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานจริยธรรม

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

**เป้าหมาย :** จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการ ๕๖๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรได้มีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ที่จัดขึ้น จำนวน ๓ กิจกรรม

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล



รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :**

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของบุคลากรภาครัฐ
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ หลักสูตร “ข้อควรระวังในการจัดทำ TOR งานซื้องานจ้างทั่วไป งานจ้างที่ปรึกษา งานจ้างก่อสร้าง งานจ้างออกแบบและควบคุมงานก่อสร้างเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง”

**ตัวชี้วัด :** บุคลากรของกองบริหารการคลัง ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย :** บุคลากรของกองบริหารการคลัง เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๘ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรได้รับความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติ ระเบียบ กฎหมาย กฎกระทรวง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงิน งบประมาณ และพัสดุ

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของบุคลากรกองบริหารการคลัง ที่เข้าร่วมโครงการฯ

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** การเผยแพร่องค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**ตัวชี้วัด :** บุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) มีความรู้ความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การปฏิรูปประเทศ แผน ๓ ระดับ ห่วงโซ่คุณค่า (FVCT) กับภารกิจงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสะท้อนภาพการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

**เป้าหมาย :** จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกิจกรรมเผยแพร่องค์ความรู้ จำนวน ๓๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรมีโอกาสและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูล เอกสาร ไฟล์ดิจิทัล ที่เผยแพร่ผ่านช่องทางและสื่อการเรียนรู้ต่างๆ

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรม

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** สรุปผลการดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท กลุ่ม ป.ย.ป.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

**ชื่อโครงการ :** การประชุมชี้แจงการจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**ตัวชี้วัด :** ๑. บุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และสามารถนำองค์ความรู้ปรับใช้ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงต่อยอดโครงการ/กิจกรรมด้านแรงงาน  
๒. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารและนำเข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

**เป้าหมาย :** ๑. จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการประชุมชี้แจงการจัดทำข้อเสนอโครงการสำคัญฯ จำนวน ๒๐ คน  
๒. จำนวนข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารและนำเข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) ไม่น้อยกว่า ๑๐ ข้อเสนอโครงการ

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และจุดประกายความคิดในการจัดทำข้อเสนอโครงการสำคัญฯ ผ่านการประชุม และนำองค์ความรู้ปรับใช้ในการจัดทำร่างข้อเสนอโครงการสำคัญของหน่วยงาน เพื่อเสนอผู้บริหารและนำเข้าสู่ระบบ eMENSOCR เพื่อเข้าสู่กระบวนการจัดลำดับความสำคัญของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** ๑. จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมประชุม  
๒. จำนวนข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่นำเข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ๑. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
๒. ข้อเสนอโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการสำคัญ) ประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่นำเข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท กลุ่ม ป.ย.ป.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๔

**ตัวชี้วัด :** ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

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

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

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

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ใน ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ

**ตัวชี้วัด :** รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

**เป้าหมาย :** ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น ๑๗๐ คน ประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้าง และที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ผู้แทนภาครัฐ สถาบันการศึกษา สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง สมาคม/สมาคม/สหพันธ์/องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ที่เป็นประโยชน์ สามารถให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสาขาอาชีพ ๓ คณะ นำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนด (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 :** โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

**ตัวชี้วัด :** จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความพร้อม ที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นนักบริหารในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถทักษะที่ทันสมัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

**เป้าหมาย :** ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานรัฐมนตรี กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม จำนวน ๕๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** ผู้ที่จะสำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะต้องผ่านหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. รายงานบุคคล (One Page ข้อเสนอแนวความคิดพัฒนางาน)

จัดส่งผลงานตามระยะเวลาที่กำหนดและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาหน่วยงานพัฒนางานและสามารถเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงแนวคิด ประสบการณ์ของตนเอง และประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๒. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เนื่องจากหลักการส่วนหนึ่งของหลักสูตร คือ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีความแตกต่างด้านความคิดและมุมมอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานนั้นจึงกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** รายงานบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาโครงการ และจำนวนนับของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

**ชื่อโครงการ :** โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๓

**ตัวชี้วัด :** จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือน  
หน่วยงานอื่น หรือ บุคคลภายนอก ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะ ตามบทบาทหน้าที่  
ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

**เป้าหมาย :** ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือน  
หน่วยงานอื่น หรือ บุคคลภายนอก จำนวน ๓๕ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** ผู้ที่จะสำเร็จโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๓  
จะต้องผ่านหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

๑.๑ เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด

๑.๒ เข้าพบวิทยากรให้คำปรึกษาและให้ความรู้ อย่างน้อย ๔ ครั้ง และผลงานกลุ่ม  
อย่างน้อย ๒ ครั้ง

๒. คุณภาพผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม

๒.๑ ผลงานรายบุคคล ต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทัศนและกระบวนการคิดภายใต้  
หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหา มีความเป็นรูปธรรม  
มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือกระบวนการของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นนวัตกรรม และข้อเสนอหรือทางเลือก  
ในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมามาก่อนในอดีต โดยได้รับคะแนนการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ  
ไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน

๒.๒ ผลงานกลุ่ม มุ่งเน้นความสามารถในการระบุปัญหาเชิงนโยบายที่มีความท้าทายของภาครัฐ  
หรือ ประเทศ การแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น การดำเนินการของภาครัฐโดยเฉพาะระบุ  
หน่วยงาน ปฏิบัติในเชิงบูรณาการอย่างชัดเจน การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักวิชาการ  
การวิเคราะห์ข้อมูล ที่สมบูรณ์ ชัดเจน เพื่อนำไปสู่แนวทางหรือข้อเสนอ ความเชื่อมโยงหรือตอบสนองความจำเป็นเร่งด่วน  
ที่สามารถ สร้างผลกระทบต่อนโยบายรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยได้รับคะแนนการประเมิน  
จากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** จำนวนนับของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตาม  
เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๗

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)

เป้าหมาย : ๑. เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของ ก.พ.  
๒. เป็นผู้ที่ได้รับการอนุมัติการสำเร็จการฝึกอบรมก่อนวันปิดรับสมัครโครงการฯ ในหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. (หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.) รุ่นที่ ๑ - ๒)

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รจ.) รุ่นที่ ๑ - ๒ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงภาครัฐให้เป็นผู้นำที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการยอมรับ ความเชื่อใจ ไว้วางใจ และความเชื่อมั่น (Trust and Confidence) มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถทำงานเชิงรุกเพื่อนำและสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเตรียมความพร้อม ทั้งด้านกรอบความคิด ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Roles) จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Lead Function) ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (Lead Business) ตลอดจนสร้างและยกระดับการใช้เทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่ เพื่อผลักดันให้เกิดผลทางปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :

ระดับความสำเร็จ	รายละเอียดค่าเป้าหมาย
ระดับที่ ๑	วิเคราะห์และพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องของหลักสูตรกับกลุ่มเป้าหมาย
ระดับที่ ๒	รวบรวมและจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมายเพื่อแจ้งให้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม
ระดับที่ ๓	รวบรวม ตรวจสอบเอกสารการสมัคร ดำเนินการรับสมัคร ตามแนวที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
ระดับที่ ๔	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุในหลักสูตรเพื่อเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ พร้อมอนุมัติค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฯ
ระดับที่ ๕	ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมมีหนังสือแจ้งหน่วยงานผู้จัด (สำนักงาน ก.พ.)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล



รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Key Performance Indicator – KPI)

---

**ชื่อโครงการ :** โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ **กิจกรรม :** การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

**ตัวชี้วัด :**

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย
๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำคะแนน Post test ได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

**เป้าหมาย :** บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผนงานและงบประมาณ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๙๐ คน วิทยากร เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน จำนวน ๑๐ คน รวมเป็น ๑๐๐ คน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผนงานและงบประมาณ

**สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า :** บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบการจัดทำแผนงานและงบประมาณเข้ารับการฝึกอบรมตามจำนวนและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนด ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย
๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำคะแนน Post test ได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

**วิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

## บทที่ ๔ : การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

### การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ
- ๒) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- ๓) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ที่กำหนด
- ๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผน ฯ
- ๖) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ 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