



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๒๗/๓๕
วันที่ ๑๒ ม.ก. ๒๕๖๙
เวลา ๑๕:๕๑

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๕๕

ที่ รง ๐๒๐๔/๒๖๒๒

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

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

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ตาม แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยได้ดำเนินการรวบรวมแผนงาน/โครงการและรายละเอียดตัวชี้วัดของแผนงาน/ โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ที่ใช้บฝึกอบรมตามที่ปรากฏในแผนปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และแผนงาน/โครงการที่นอกเหนือจากแผนปฏิบัติงานดังกล่าว อาทิ แผนงาน/โครงการ/การพัฒนา ตามนโยบาย/ตามข้อสั่งการ หรือที่ใช้งบประมาณประเภทอื่นนอกเหนือจาก งบฝึกอบรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว รวมทั้งสิ้น ๒๓ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

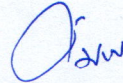
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น
มืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๗ โครงการ
โครงการนอกแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๑ โครงการ
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและ
ค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๓ โครงการ
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วย
เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม
โครงการนอกแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๑ โครงการ
- ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ (Career Development Plan)
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๔ โครงการ
โครงการนอกแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๕ โครงการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ...

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่ง
ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
โครงการตามแผนฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๒ โครงการ
รายละเอียดตามตารางสรุปแผนงาน/โครงการ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่แนบ
มาพร้อมนี้ เพื่อใช้บริหารจัดการและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ
เผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ทางราชการต่อไป

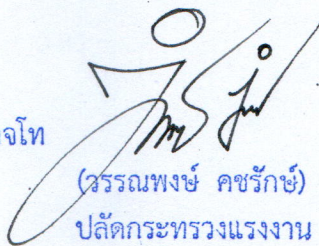
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



(นางสาวศิริลักษณ์ ประศาสน์อินทระ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ

พันตำรวจโท



(วรรณพงษ์ คชรักษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๓ มิ.ค. ๒๕๖๙

ตารางสรุปแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม (๒๓ โครงการ)		หน่วย งาน
ประเด็นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับให้ มีมืออาชีพและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุค ดิจิทัล	ตามแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๗ โครงการ)	๑. โครงการจัดทำข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง การพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ AI	สสร. กยพ.
		๒. โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน	ศวน. กศร.
		๓. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน (ภายใต้งานพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองาน วิชาการ)	ศวน. กศร.
		๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สตป.
		๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สตป.
		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ มีอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สตป.
		๗. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๗ - ๓๙	พบ. กบค.
	นอกแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๑ โครงการ)	๘. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	ผส. ศทส.
ประเด็นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วมและ ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ	ตามแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๓ โครงการ)	๙. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต	ศปท.
		๑๐. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	ศปท.
		๑๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพภาคีเครือข่าย “ดวงตาแรงงาน” ด้านการทุจริต	ศปท.
ประเด็นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ ๓ : การจัดการความรู้และ กระบวนการเรียนรู้ด้วย เทคโนโลยี ดิจิทัล ที่เหมาะสม	นอกแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๑ โครงการ)	๑๒. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พบ. กบค.

ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม (๒๓ โครงการ)		หน่วย งาน
ประเด็นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตาม เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development Plan)	ตามแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๔ โครงการ)	๑๓. โครงการสัมมนาปรับปรุงความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สคจ.กศร.
		๑๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ	ตกส.
		๑๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๑	พบ. กบค.
		๑๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พบ. กบค.
	นอกแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๕ โครงการ)	๑๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ผลกระทบและประเมินผลโครงการและงานวิจัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	นศส. กศร.
		๑๘. การอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจแรงงานและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาค ภายใต้การจ้างที่ปรึกษา โครงการพัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจระดับพื้นที่	นศส. กศร.
		๑๙. การฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประสานงานสำหรับการประชุมระดับนานาชาติอย่างเป็นทางการ (Liaison Officer) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	อน. สปร.
		๒๐. โครงการยกระดับการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรม การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	สล.ศปคร.
		๒๑. โครงการยกระดับการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลไกระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM)	สล.ศปคร.
		๒๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๔	พบ. กบค.
	ตามแผน ฝึกอบรม/สัมมนา (๒ โครงการ)	๒๓. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๘	พบ. กบค.

หมายเหตุ : ทั้งนี้จะได้ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าและจัดทำรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙) และ รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙)

แผนปฏิบัติการ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มีนาคม ๒๕๖๙

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. ๒๕๖๙	๒๒
- แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นการพัฒนา	๒๓
- รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๒
บทที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๗๕

บทที่ ๑ : บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่าง ๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่น ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวดำเนินการต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ 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 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ ที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

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

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

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

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศไทยมีคุณธรรม ปลอดทุจริต 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 และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

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

ในส่วน of ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๑ แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

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

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

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

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

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”
Smart Manpower Management Organization”

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

เป้าหมาย

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

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

(๓) ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้อง และความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการรายปีและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติราชการรายปีและเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยการบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลง นโยบายการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ

(๓) ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงาน นอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

(๔) พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

(๕) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม และหลักประกันสุขภาพ เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิต ที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๖) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงาน นอกระบบ ตลอดจนการเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

(๗) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

(๘) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มี การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(๙) ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจาก ต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานแรงงานจังหวัด

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ ภายในประเทศให้

สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ และมีความเป็น มาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐาน ด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและ ปกติ รวมถึงการพัฒนาบริหารจัดการและการบูรณาการทำงาน 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 ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด 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. ๒๕๖๙

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

๑. การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
๒. การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
๓. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๕. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๖. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำความผิดวินัย

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

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

- B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร
 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. ๒๕๖๙

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

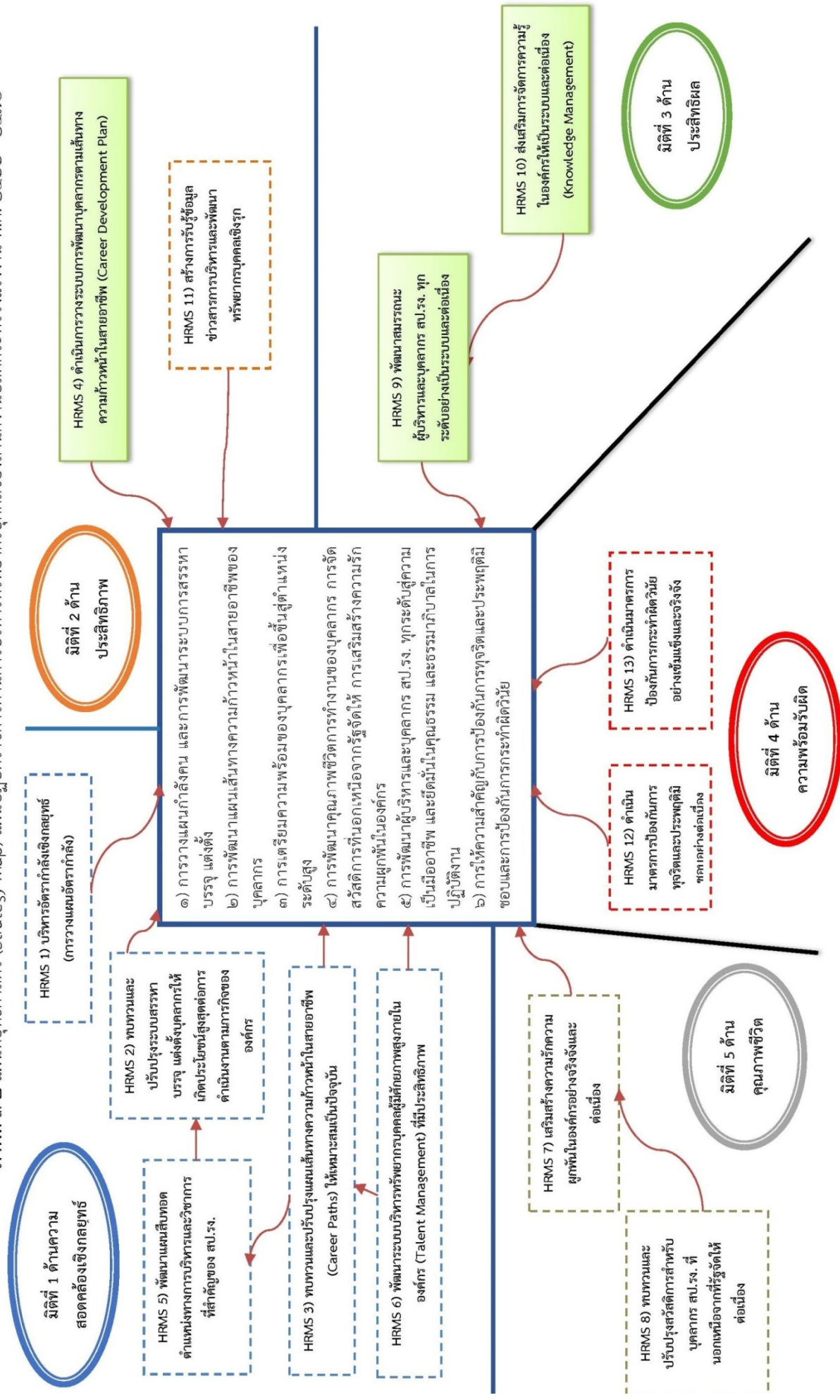
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

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



ภาพที่ ๓-๒ แผนที่ยุทธศาสตร์ (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)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล			
HRDG ๑) ผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ยุคดิจิทัล	K๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.)	HRDS ๑) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDS ๑)	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี (๒) โครงการพัฒนาผู้บริหาร สป.ร.ง. 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.รง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	HRDS ๓) พัฒ นาผู้ บริหาร และบุคลากร สป.รง. 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 และ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) และ ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)
	K๔) ร้อยละของบุคลากร สป.รง. ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิด	HRDS ๔) พัฒนารอบความคิดของบุคลากร	(๑๐) โครงการพัฒนากรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets) ได้แก่ ๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และ ๔) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (๑๑) โครงการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ			
HRDG ๒) บุคลากร สป.ร.ง. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	K๕) จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	HRDS ๕) ส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมตามหลักศาสนา (๓) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น (๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม
HRDG ๓) บุคลากร สป.ร.ง. ยึดมั่นใน วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีขององค์กร เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตามภารกิจ	K๖) จำนวนกิจกรรมทางวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	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)
ประเด็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่ ๓ การจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม			
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. เชิงรุก
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)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)			
HRDG ๗) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	K๑๑) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	HRDS ๑๐) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	(๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

เป้าหมาย (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)			
HRDG ๘) บุคลากรของ สป.ร.ง. มีความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	K๑๒) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	HRDS ๑๑) พัฒนาบุคลากร สป.ร.ง. เพื่อเตรียมความพร้อมตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	(๑) โครงการพัฒนาบุคลากร สป.ร.ง. ตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (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. ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑. โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง การพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ AI	เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน	๑.จัดประชุม อนุกรรมการ ๒. จัดสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน ๓.ยกร่างรายงานการศึกษา ๔. ประชุมกรรมการสภาฯ เพื่อพิจารณา รายงานการศึกษาฯ	- กรรมการสภาฯ - อนุกรรมการจัดทำ ข้อเสนอฯ - ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ภาครัฐ - ผู้แทนนายจ้าง - ผู้แทนลูกจ้าง - ผู้แทน สถาบันการศึกษา - ผู้แทนองค์กร ภาคเอกชน	๑ เรื่อง	ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้าน แรงงานในการพัฒนาศักยภาพ แรงงาน	๑๓๓,๖๐๐	ก.พ. ถึง ก.ค. ๒๕๖๙	กทม.	สสร. กยผ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๒. โครงการ สัมมนาเครือข่าย งานวิจัยด้าน แรงงาน	๑. เพื่อเสริมสร้างและ พัฒนาเครือข่ายงานวิจัย ด้านแรงงาน ๒. เพื่อสร้างเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ เผยแพร่สร้างการรับรู้ งานวิจัยด้านแรงงาน ๓. เพื่อส่งเสริม พัฒนา และขยายฐานการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลวิจัยด้าน แรงงานให้กว้างขวาง และมีการนำไปใช้ ประโยชน์ ได้จริงมากยิ่งขึ้น	จัดสัมมนาเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนา เครือข่ายงานวิจัยด้าน แรงงานเผยแพร่ ผลงานวิจัย ด้านแรงงาน และสร้าง การรับรู้แก่ผู้สนใจเรื่อง ระบบฐานข้อมูล งานวิจัยด้านแรงงาน ผ่านเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การนำเสนอ และอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วยผู้แทนจาก หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงาน นักวิชาการจาก สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานภายนอก ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน ผู้สังเกตการณ์ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ ประสานงานโครงการ	ผู้แทนจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา จำนวน ๑๐๐ คน ได้ใช้ประโยชน์ จากระบบ ฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติ	เกิดการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้าน แรงงาน เผยแพร่ระบบฐานข้อมูล ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติของ กระทรวงแรงงาน และขยายฐาน เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัย ด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มี การใช้ระบบฐานข้อมูลศูนย์วิจัย แรงงานแห่งชาติอย่างทั่วถึง	๖๘,๒๐๐	มี.ค. ๒๕๖๙	กทม.	ศวน. กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วันเวลา	สถานที่	
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน (ภายใต้งานพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ)	๑) เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การออกแบบ การทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์ การอภิปรายผล และแนวทางในการจัดทำข้อเสนอในเชิงนโยบาย ๒. เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์วิจัยในภารกิจที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน ๓. เพื่อพัฒนาแนวทาง การออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัย และการ ทบทวน วรรณกรรมอย่าง	จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัยด้านแรงงาน การทบทวน วรรณกรรม อย่างเป็นระบบ ผ่าน วิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอ การอภิปราย โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และแลกเปลี่ยน ความ คิดเห็นและประสบการณ์ ระหว่างกัน โดยมีกร อบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) และอบรมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ด้วย โปรแกรม Zoom	จำนวน ๒๐ คน	บุคลากรของ กระทรวง แรงงาน จำนวน ๒๐ คน ได้รับการ ฝึกอบรม และพัฒนา เสริมสร้าง องค์ความรู้ การออกแบบ การวิเคราะห์ โครงการวิจัย ด้านแรงงาน การทบทวน วรรณกรรม อย่างเป็น ระบบ	เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของ กระทรวงแรงงานด้านการวิจัย ด้าน แรงงานมีประสิทธิภาพ และ บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ การวิจัยด้านแรงงาน สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการ ขับเคลื่อนภารกิจสำคัญดังกล่าวให้ สัมฤทธิ์ผล	๖,๓๒๕ บาท	ก.ค. ๒๕๖๙	กทม.	ศวน. กศร.

	เป็นระบบ โดยสามารถ ดำเนินการด้วยตนเอง และ ใช้กับงานวิจัยด้านแรงงาน ๔. เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรของกระทรวง แรงงานมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการพัฒนาด้าน งานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วันเวลา	สถานที่	
๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการ ให้มีความเข้มแข็ง	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติ และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง เชิงบริหาร ตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายการตรวจราชการที่มีความเข้มแข็ง	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการ มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง เชิงบริหาร ตลอดจนมีเครือข่ายการตรวจราชการ	๖๙,๐๐๐	พ.ย. ๒๕๖๘ ถึง พ.ค. ๒๕๖๙	รร. ใน กทม. ต่างจังหวัด และต่างประเทศ	สนง.ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการโดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วันเวลา	สถานที่	
๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ตรวจราชการกรมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการกรม เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการ และเสริมสร้างเครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติ และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการกรม รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายการตรวจราชการที่มีความเข้มแข็ง	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจราชการกรม มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเชิงบริหาร ตลอดจนมีเครือข่ายการตรวจราชการ	๖๙,๐๐๐	พ.ย. ๒๕๖๘ ถึง พ.ค. ๒๕๖๙	รร. ใน กทม. ต่างจังหวัด และต่างประเทศ	สนง.ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการโดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วันเวลา	สถานที่	
๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ มืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ในเชิงการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ด้านการตรวจราชการ รวมทั้ง การเสริมสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ	การบรรยาย การลงพื้นที่/ฝึกปฏิบัติ และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	ผู้เข้ารับฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจราชการทั้งในเชิงการวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ มีการสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจ - ราชการ ระหว่างกระทรวง ซึ่งจะช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการ	๑ คน	ผู้เข้ารับการอบรม มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีทัศนคติ ที่ดีต่อการตรวจราชการ และสามารถนำทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจ - ราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเครือข่ายการตรวจราชการ	๔๐,๐๐๐	มี.ค. ถึง ส.ค. ๒๕๖๙	รร. ใน กทม. ต่างจังหวัด และต่างประเทศ	สนง.ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) ดำเนินการโดย สตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วันเวลา	สถานที่	
๗. โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๗ - ๓๙	๑. มีความรู้ ความเข้าใจระเบียบแบบแผนของทางราชการ ๒. เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ๓. ได้พัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการ ๕. มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ดำเนินการในรูปแบบห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามกรอบหลักสูตร “ต้นกล้าข้าราชการ” ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบไปด้วย ๓ ชุดกิจกรรม คือ ๑. ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ๒. คุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ ๓. ข้าราชการตามรอยธรรมราชา	ข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และรู้จักแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกระทรวงแรงงาน ๒๐๐ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๓๐,๐๐๐	พ.ย. ๒๕๖๘ ถึง ก.ค. ๒๕๖๙	กทม./ต่างจังหวัด	พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมพร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๘. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรของ สป. แรงงาน พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัย	ส่งบุคลากรของ สป. แรงงาน เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรกลางด้านดิจิทัล ซึ่งจัดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	๙๓ คน	บุคลากรของ สป. แรงงาน จำนวน ๙๓ คน มีความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล	บุคลากรของ สป.แรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ด้านดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามนโยบายรัฐบาล	๙๙๑,๘๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดการอบรมแต่ละหลักสูตร กำหนด	ผส.ศทส.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๙. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่านิยมการรับรู้การทุจริต	๑) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้และทราบแนวทางการรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๓) เพื่อพัฒนาและนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ มาปรับปรุง	อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ๒ หัวข้อ ๑) หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อยกระดับค่านิยมการรับรู้การทุจริต ๒) แนวทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามแบบวัด OIT	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการจัดทำข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๕๐ คน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการจัดทำข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการจัดทำข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจตามแนวทางในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบมากยิ่งขึ้น	๔๑,๓๐๐	ม.ค. ถึง ก.พ. ๒๕๖๙	กทม.	ศปท.

	การดำเนินงานเพื่อ ยกระดับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ในภาพรวมของกระทรวง แรงงานให้มีประสิทธิภาพ			ดำเนินงาน ของ หน่วยงาน ภาครัฐ ได้รับการ เสริมสร้าง ความรู้ความ เข้าใจใน ด้าน คุณธรรม และความ โปร่งใสใน การ ดำเนินงาน					
--	---	--	--	---	--	--	--	--	--

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๐. โครงการ กระทรวงแรงงาน ร่วมขับเคลื่อน ประเทศไทย ให้ใส สะอาดปราศจาก การทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ ราชการตามระเบียบ ข้อบังคับให้แก่บุคลากรใน สังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบ โดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ๒) เพื่อให้การดำเนินงาน ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตของ กระทรวงแรงงาน ร่วมเป็น กลไก ขับเคลื่อนประเทศ ไทย ให้ใสสะอาดปราศจาก การทุจริต	อบรมเชิงปฏิบัติการ ๒ หัวข้อ ประกอบด้วย ๑) การเงินการคลังข้อ ควรระวังที่ต้องรู้ ๒) ความอายและความไม่ ทนต่อการทุจริต	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙๐ คน	ผู้เข้ารับการ อบรมได้รับ ความรู้	ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ข้อบังคับ มีความตระหนัก ในการ ต่อต้านการทุจริต สามารถมาปรับ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	๒๓,๔๐๐	ก.พ. ๒๕๖๙	กระทรวง แรงงาน	ศปท.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๑. โครงการ เสริมสร้างศักยภาพ ภาคีเครือข่าย “ดวงตาแรงงาน” ด้านการทุจริต	๑) เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง ป้องกัน และปิดกั้นโอกาสในการทุจริตในพื้นที่ (ซึ่งเป็นเครือข่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน) ๒) เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคุณ สามารถถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับประชาชน	๑) จัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริตในพื้นที่ และให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคุณ สามารถถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับประชาชน	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน จำนวน ๘๐ คน	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานแรงงาน จังหวัด อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน ได้รับความรู้เกี่ยวกับปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ และ	๑) เกิดการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบและป้องกันการกระทำทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ ๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ และสร้างจิตสำนึกที่รับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างผู้ให้บริการ (ภาครัฐ) และผู้รับบริการ (ภาคประชาชน) สร้างค่านิยมร่วมกันในการไม่ทนต่อการทุจริตและร่วมกันเป็นเครือข่ายป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ ๓) มีแกนนำในระดับภูมิภาคที่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปต่อยอดขยายผล โดยการลงพื้นที่ถ่ายทอดความรู้ในด้านการป้องกัน	๕๐๐,๕๐๐	เม.ย. ๒๕๖๙	กทม.	ศปท.

	ถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่	ในพื้นที่ ๒) เข้ารับฟังการบรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ จากวิทยากรของศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) กรุงเทพมหานคร		จิตสำนึก รับผิดชอบ ร่วมกัน ระหว่างผู้ ให้บริการ (ภาครัฐ) และ ผู้รับบริการ (ภาค ประชาชน) และการสร้าง ค่านิยม ร่วมกันใน การไม่ทนต่อ การทุจริต และร่วมกัน เป็นเครือข่าย ป้องกันและ เฝ้าระวังการ ทุจริตใน ระดับพื้นที่ มากยิ่งขึ้น	การทุจริตและบรรณคดีให้เกิดการ ตื่นตัวของภาคประชาชน เพื่อสร้าง สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต				
--	---	--	--	--	---	--	--	--	--

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๔. โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร ประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบ ภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ	เพื่อพัฒนาและยกระดับ วิชาชีพการตรวจสอบ ภายในของหน่วยงาน สนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบ ภายในมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และหลักเกณฑ์การ ปฏิบัติการตรวจสอบ ภายใน รวมถึง จรรยาบรรณของผู้ ตรวจสอบภายใน	ค่าลงทะเบียนเข้า รวมอบรมหลักสูตร รูปแบบ On-site และ On-line	ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปปรับใช้หรือ ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒ คน	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบด้วยความระมัดระวัง รอบคอบเป็นที่ยอมรับและ น่าเชื่อถือ	๑๖,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	กทม./ ต่างจังหวัด	ตสภ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๓. โครงการ สัมมนาปรับปรุงความ คิดเห็น (ร่าง) อัตรา ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	๑. เพื่อสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๒. เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	ดำเนินการอภิปรายรับ ฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่อง การกำหนดมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ การทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน และการ กำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	ผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้แก่ คณะกรรมการ ค่าจ้างและที่ปรึกษา คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ผู้แทน ภาครัฐ สถาบัน การศึกษา สภาองค์การ นายจ้าง สภาองค์การ ลูกจ้าง สมาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย สภา หอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง สมาคม/ สหพันธ์/องค์กร และผู้ ที่เกี่ยวข้อง	๑๗๐ คน	กระทรวงแรงงาน ได้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เพื่อให้แรงงานที่ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติได้รับการคุ้มครอง และมี หลักประกันค่าจ้างและรายได้ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๐๐,๐๐๐	ก.ย. ๒๕๖๙	-	สคจ.กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๔. โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร ประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบ ภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ	เพื่อพัฒนาและยกระดับ วิชาชีพการตรวจสอบ ภายในของหน่วยงาน สนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบ ภายในมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และหลักเกณฑ์การ ปฏิบัติการตรวจสอบ ภายใน รวมถึง จรรยาบรรณของผู้ ตรวจสอบภายใน	ค่าลงทะเบียนเข้า รวมอบรมหลักสูตร รูปแบบ On-site และ On-line	ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปปรับใช้หรือ ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒ คน	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบด้วยความระมัดระวัง รอบคอบเป็นที่ยอมรับและ น่าเชื่อถือ	๑๖,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	กทม./ ต่างจังหวัด	ตสภ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๑	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึก รับผิดชอบต่อโดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ แนวความคิดด้านวิชาการ และทักษะที่จำเป็น ตลอดจนเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อ สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ดำเนินการในรูปแบบ ห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ข้าราชการระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	๕๐ คน	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนา ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และนำความรู้ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีศักยภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ รับผิดชอบและบทบาท ที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีการสร้างทีม สร้างความสามัคคี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และ เกิดเครือข่ายการทำงานที่มีความเป็น หนึ่งเดียวกัน ๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อม และมีศักยภาพในการเป็น "หัวหน้างาน" โดยสามารถ	๗๐๐,๐๐๐	จ.ค. ๒๕๖๘	กทม./ ต่างจังหวัด	พบ.กบค.

	ไปอย่างรวดเร็ว ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถบริหาร กำกับ และดูแล การทำงานของทีมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผลักดันทีมงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เกิดการสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ๕. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการสร้าง ความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจกัน ตลอดจนมีโอกาสดialogue ความคิดและประสบการณ์				ปรับตัวในการบริหารจัดการ กำกับ ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management)				
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) เป็นผู้บริหารกระทรวงที่มีคุณภาพต่อไป ๒. มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรมในการทำงาน	ดำเนินการในรูปแบบห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย ๓ ชุดกิจกรรม คือ ๑. กิจกรรมการเตรียมความพร้อม (Per – session) ๒. กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Sesion) ๓. กิจกรรมการวางกลยุทธ์	ข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๕๐ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ ความพร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นนักบริหารในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถที่ทันสมัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการโครงการต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในองค์กร อีกทั้งมีจริยธรรมในการทำงาน และรับผิดชอบหน้าที่และผลการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมและเกิดเครือข่ายการทำงานที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน	๗๐๐,๐๐๐	มี.ค. ๒๕๖๙	กทม./ต่างจังหวัด	พบ.กบค.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๗. โครงการ อบรมเชิง ปฏิบัติการ การวิเคราะห์ ผลกระทบและ ประเมินผล โครงการและ งานวิจัย สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานด้าน เศรษฐกิจแรงงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อเสริมสร้างความรู้ และแนวทางการวิเคราะห์ ผลลัพธ์ ผลกระทบ และประเมินผลโครงการ และงานวิจัยต่อการ นำไปใช้ประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจ แรงงานนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้วางแผนการจัดทำ โครงการและงานวิจัยของ หน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพ	วิธีการบรรยาย และการปฏิบัติ	ให้เจ้าหน้าที่ กองเศรษฐกิจ การแรงงานสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้วางแผน การจัดทำโครงการและ งานวิจัย ของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ กอง เศรษฐกิจ การแรงงาน จำนวน ๔๑ คน	เจ้าหน้าที่กองเศรษฐกิจการแรงงาน ที่เข้าร่วมการอบรมสามารถ วางแผนการจัดทำโครงการและ งานวิจัยของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพ	๑๙๗,๑๐๐ บาท	ธ.ค. ๒๕๖๘	กทม. และจังหวัด สมุทรสงคราม	นศส.กศร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๘. การอบรม เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้าน เศรษฐกิจแรงงาน และการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงลึกใน ระดับจังหวัด กลุ่ม จังหวัด และภาค ภายใต้การจ้างที่ ปรึกษาโครงการ พัฒนาการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงลึกเพื่อ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ระดับพื้นที่	เพื่อจัดทำข้อมูลเชิงลึก ด้านเศรษฐกิจแรงงาน ในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาคและ มีข้อมูลประกอบการ พัฒนาข้อเสนอแนะนโยบาย ที่ตอบโจทย์ ความต้องการเฉพาะของ แต่ละจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาค	วิธีการบรรยาย และการปฏิบัติ	ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ข้อมูล เชิงลึกด้านเศรษฐกิจ แรงงานระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาคได้	เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านเศรษฐกิจ แรงงานในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาคได้ และมีข้อมูล ประกอบ การพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบาย ที่ ตอบโจทย์ ความต้องการเฉพาะของแต่ละจังหวัด กลุ่มจังหวัด	๒๖,๐๐๐ บาท	ก.ย. ๒๕๖๙	กทม.	กศร.นคส. และที่ ปรึกษา

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๑๙. การฝึกอบรม หลักสูตรผู้ ประสานงานสำหรับ การประชุมระดับ นานาชาติอย่างเป็นทางการ (Liaison Officer) และ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ข้าราชการที่เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถ ปฏิบัติงานเป็นผู้ ประสานงานสำหรับการ ประชุมระดับนานาชาติ อย่างเป็นทางการ (Liaison Officer) ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ สามารถปฏิบัติงาน ในการประชุมระดับ นานาชาติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	บรรยายให้ความรู้ทั้ง ในทางทฤษฎีและ ปฏิบัติ เกี่ยวกับพิธี การ แบบแผน และ มารยาทสากลในการ ปฏิบัติงานเป็นผู้ ประสานงานสำหรับ การประชุมระดับ นานาชาติ และ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง ระยะเวลา ๒ วัน	ข้าราชการกระทรวง แรงงาน	๖๐ คน	ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงาน เป็นผู้ ประสานงานสำหรับการ ประชุมระดับนานาชาติอย่าง เป็นทางการ (Liaison Officer) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ สามารถปฏิบัติงานในการ ประชุมระดับนานาชาติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓๓๐,๘๐๐	มิ.ย. ๒๕๖๙	เอกชน	อน.สปร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

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

ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๒๐. โครงการยกระดับการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรม การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามกฎหมายและหลักสากล ๒ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	- ฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติ - ทดสอบความรู้ (ก่อนและหลังการฝึกอบรม)	๑ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ๒ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามหลักกฎหมายและหลักสากล ๓ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗๐ คน	ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความสามารถ และได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	๖๔๖,๙๐๐	มี.ค. ๒๕๖๙	โรงแรม ดี เอ็ม เมอร์ลิต์ กรุงเทพมหานคร	สส.ศปคร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

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

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๒๑. โครงการยกระดับขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลไกระดับชาติ (National Referral Mechanism : NRM)	๑. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านภาษาของกระทรวงแรงงานมีความรู้ในการกิจการรับแจ้งเหตุรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน เหตุการณ์การถูกแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน และแรงงานบังคับ ๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านภาษาของกระทรวงแรงงานสามารถประสานงานกับทีมสหวิชาชีพได้อย่างทันทั่วทั้งที่ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และกลไกส่งต่อระดับชาติ	- ฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติ - ทดสอบความรู้ (ก่อนและหลังการฝึกอบรม)	ผู้ปฏิบัติงานด้านภาษาของกระทรวงแรงงาน สามารถสื่อสารการตรวจคัดกรอง คัดแยก ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ผู้ที่อาจถูกแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานแรงงานบังคับ และดำเนินการตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ	๕๐ คน	๑. เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการตรวจแรงงาน การคัดกรอง และการคัดแยกแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความช่วยเหลือของผู้ปฏิบัติงานด้านภาษา ๒. แรงงานข้ามชาติได้รับการดูแลตามสิทธิมนุษยชนและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	๒๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	กทม./ต่างจังหวัด	สส.ศปคร.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)									
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)									
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๒๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ๖ ประการ ดังนี้ ๑. การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครอบคลุมรอบด้าน ๒. การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๓. การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) บทบาทหน้าที่ในการบริหารและพัฒนา	ดำเนินการในรูปแบบห้องเรียน การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้รายงานบุคคลและรายงานกลุ่มตามกรอบแนวทางของสำนักงาน ก.พ. กิจกรรมที่ ๑ : กิจกรรมเตรียมความพร้อม (Pre-Session) จำนวน ๖ ชั่วโมง (การชี้แจงรายละเอียดโครงการ การประเมินบุคลิกภาพและการประเมินทักษะทางการบริหาร) กิจกรรมที่ ๒ : กิจกรรมปฐมนิเทศ จำนวน ๒๔	ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่น หรือบุคลากรภายนอก	๓๕ คน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการบริหารองค์กร ทรัพยากร สามารถบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลักดันนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๗๒๐,๐๐๐	ก.ค. ๒๕๖๙	กทม./ต่างจังหวัด	พบ.กบค.

บุคคล (ผู้ได้บังคับบัญชา) เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. การบริหารองค์การทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Results) บทบาทหน้าที่ในการบริหารองค์การและบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร ๕. การบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment, and Change) บทบาทหน้าที่ในการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ โดยตระหนักถึงผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ๖. การส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนในการร่วมมือและบูรณาการการทำงานด้านแรงงานในบริบทที่แตกต่างกัน	ชั่วโมง (รวมกิจกรรมการสร้างเครือข่าย) กิจกรรมที่ ๓ : กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Session) และการศึกษาดูงาน รวม ๑๒๙ ชั่วโมง กิจกรรมที่ ๔ : การทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ในรูปแบบผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม จำนวน ๕ ครั้ง กิจกรรมที่ ๕ : กิจกรรมการนำเสนอผลงาน (Presentation Session) จำนวน ๙ ชั่วโมง								
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)									
โครงการ (ตาม) แผนฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งบรายการค่าใช้จ่ายสัมมนาและฝึกอบรม)									
ชื่อโครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์ (โดยย่อ)	วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
							วัน เวลา	สถานที่	
๒๓. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๘	เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงภาครัฐฯ ให้เป็นผู้นำที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความเชื่อมั่น (Trust and Confidence) มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถทำงานเชิงรุกเพื่อนำและสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเตรียมความพร้อม ทั้งด้านกรอบความคิด ภาวะผู้นำ	การพัฒนาที่หลากหลายโดยคำนึงถึงธรรมชาติของผู้ใหญ่ (Andragogy and Adult Development) เช่น การบรรยาย การใช้เครื่องมือการประเมินเพื่อการพัฒนา การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา กระบวนการโค้ชกลุ่ม เป็นต้น	๑. เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของ ก.พ. ๒. เป็นผู้ที่ได้รับการอนุมัติการสำเร็จการฝึกอบรมก่อนวันปิดรับสมัครโครงการฯ ในหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. (หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๑ - ๓)	๖ คน	นักบริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานเป็นผู้นำที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความเชื่อมั่น (Trust and Confidence) มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถทำงานเชิงรุกเพื่อนำและสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเตรียมความพร้อม ทั้งด้านกรอบความคิด ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Roles) จากตำแหน่งประธานอำนวยการ (Lead Function) ไปสู่ตำแหน่งประเภบริหาร ระดับต้น	๓๒๔,๐๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๘	กทม./ต่างจังหวัด	สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการโดย พบ. กบค.

	ทักษะทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership Roles) จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Lead Function) ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (Lead Business)ตลอดจนสร้างและยกระดับการใช้เทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่เพื่อผลักดันให้เกิดผลทางปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)				(Lead Business) ตลอดจนสร้างและยกระดับการใช้เทคนิคทางการบริหารสมัยใหม่เพื่อผลักดันให้เกิดผลทางปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ตัวชี้วัด : ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ AI

เป้าหมาย : ๑ เรื่อง

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมการสัมมนาการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ AI

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

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 : จำนวนนักบุคลากร/เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

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 : จำนวนนักบุคลากร/เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมการอบรมเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การวิจัย แปรผล และนำเสนองานวิชาการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

เป้าหมาย : - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 จำนวน ๑ คน
 - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 จำนวน ๑ คน
 - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 จำนวน ๑ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรด้านการตรวจราชการ ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นหรือวิชาการระดับเชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทำหน้าที่ในการติดตามประเมินผลของหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการ เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการตามโครงการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด สูตรการ

คำนวณ/วิธีนับค่า : ๑. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน ๓ หลักสูตรเป็นไปตามกรอบและระยะเวลาตามที่โครงการกำหนด

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรด้านการตรวจราชการ จำนวน ๓ หลักสูตร
 มีผลการประเมินความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด X ๑๐๐

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การแจ้งเอกสารการรับสมัครบุคลากรด้านการตรวจราชการจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี นำเรียนปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขออนุมัติบุคคลและอนุมัติค่าอบรม ความสอดคล้องของระยะเวลาของโครงการ+บุคลากร ที่สามารถเข้าร่วมได้ในช่วงเวลาที่กำหนด และผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีประกาศผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมจำนวน ๓ โครงการ ประกอบด้วย ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ และดำเนินการโดยกลุ่มงานตรวจราชการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ๑. ดำเนินการโดย (ฝ่ายบริหาร) กลุ่มงานตรวจราชการ สำนักตรวจและประเมินผล
 ๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน รุ่นที่ ๓๗ - ๓๙

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงานที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุก่อนวันดำเนินโครงการฯ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงานที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุก่อนวันดำเนินโครงการฯ เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๓ รุ่นต่อปี

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงานและอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การผ่านการฝึกอบรมดังนี้

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกระทรวงแรงงานสำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(การประเมินผลรายวิชา วิทยากร และ ประเมินผลการฝึกอบรมภาพรวม)

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงานที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ตัวชี้วัด : บุคลากรด้านไอทีหรือผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการอบรมหลักสูตรดิจิทัลที่กำหนด

เป้าหมาย : ๙๓ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดให้บุคลากรไอทีหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของส่วนราชการทุกประเภทหน่วยงานได้รับการยกระดับทักษะดิจิทัลด้วยหลักสูตรที่กำหนดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี ๒๕๗๐ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมกลางเพื่อการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลสำหรับบุคลากรไอทีและผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของหน่วยงานของรัฐ ภายใต้แผนงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลฯ ไว้ ๗ หมวดทักษะดิจิทัล จำนวน ๒๖ หลักสูตร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๒๑ หลักสูตร ๙๓ คน ตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนบุคลากรด้านไอทีหรือผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) กำหนด

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การทุจริต และการจัดทำข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
และการจัดทำข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
จำนวน ๕๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
ในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด
กระทรวงแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการจัดทำข้อมูลการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต
(Zero Tolerance & Clean Thailand)

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างศักยภาพภาคีเครือข่าย “ดวงตาแรงงาน” ด้านการทุจริต

ตัวชี้วัด : จำนวนภาคีเครือข่ายแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่

เป้าหมาย : ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน
จำนวน ๘๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ภาคีเครือข่ายภาคประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพภาคีเครือข่าย “ดวงตา
แรงงาน” ด้านการทุจริต หมายถึง ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด
อาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : นับจำนวนของภาคีเครือข่ายแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานจริยธรรม

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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 : โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัด : รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าหมาย : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น ๑๗๐ คน ประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้างและที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ผู้แทนภาครัฐ สถาบันการศึกษา สมาองค์การนายจ้าง สมาองค์การลูกจ้าง สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้ประกอบการและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง สมาคม/สมาคม/องค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ที่เป็นประโยชน์สามารถให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ นำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนด (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างให้ความเห็นชอบต่อไป

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : รวบรวมและวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จากคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และอื่น ๆ

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพการตรวจสอบภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ผู้ตรวจสอบภายในได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ของกรมบัญชีกลาง และอื่น ๆ

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

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับผู้ตรวจสอบภายในที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มตรวจสอบภายใน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๑

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการข้าราชการระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง มีศักยภาพพร้อมที่จะรับผิดชอบหน้าที่และบทบาทที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายการทำงาน มีศักยภาพในการเป็น "หัวหน้างาน" โดยสามารถปรับตัวในการบริหารจัดการ กำกับ ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) และผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานรัฐมนตรี จำนวน ๕๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้ที่จะสำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑๒ จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขต่อไปนี้

๑. การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เนื่องจากหลักการส่วนหนึ่งของหลักสูตร คือ ต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรมมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างด้านความคิดและมุมมอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เห็นความแตกต่างและมุมมองใหม่ ๆ จึงกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีระยะเวลาในการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด

๒. ต้องได้คะแนนประเมินผลเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ประกอบด้วย

๒.๑ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนางาน (บุคคล)	๒๐ คะแนน
๒.๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนางาน (กลุ่ม)	๖๐ คะแนน
๒.๓ งานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละหัวข้อวิชาและกิจกรรมที่กำหนด	๒๐ คะแนน

หมายเหตุ : รวมคะแนนทั้ง ๒ เงื่อนไข เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า จำนวนนับของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด : จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความพร้อม ที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นนักบริหารในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ 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 ข้อเสนอแนวทางการพัฒนางาน)

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 : โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ผลกระทบและประเมินผลโครงการและงานวิจัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด : -

เป้าหมาย : ให้เจ้าหน้าที่กองเศรษฐกิจการแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้วางแผนการจัดทำโครงการและงานวิจัยของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : -

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : เจ้าหน้าที่กองเศรษฐกิจการแรงงาน จำนวน ๔๑ คน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ผลกระทบและประเมินผลโครงการและงานวิจัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจแรงงานและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาค ภายใต้การจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจระดับพื้นที่

ตัวชี้วัด : -

เป้าหมาย : ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านเศรษฐกิจแรงงานในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาคได้

คำอธิบายตัวชี้วัด : -

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านเศรษฐกิจแรงงานในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และภาค

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา และที่ปรึกษา

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : การฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประสานงานสำหรับการประชุมระดับนานาชาติอย่างเป็นทางการ (Liaison Officer) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานเป็นผู้ประสานงานสำหรับการประชุมระดับนานาชาติอย่างเป็นทางการ (Liaison Officer) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สามารถปฏิบัติงานในการประชุมระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : จำนวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมโครงการ ๖๐ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงานสำหรับการประชุมระดับนานาชาติ (Liaison Officer) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานอาเซียน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการยกระดับการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรม การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ สอบผ่านการฝึกอบรมฯ

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

คำอธิบายตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จำนวน ๖ วัน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ =
$$\frac{\text{จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ} \times 100}{\text{จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ}}$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (สล.ศปคร.)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการยกระดับการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลไกระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM)

ตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการปฏิบัติงานตามกลไกระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการตรวจแรงงาน การคัดกรอง และการคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ตามกลไกระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : เจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านภาษาของกระทรวงแรงงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลไกระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) จำนวน ๓ วัน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมฯ =
$$\frac{\text{จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนทดสอบเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ทั้งหมด}}$$

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบทดสอบ pre-test และ post-test

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (สล.ศปคร.)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๔

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่น หรือ บุคคลภายนอก ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะ ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในโครงการฯ

เป้าหมาย : ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการพลเรือนหน่วยงานอื่น หรือ บุคคลภายนอก จำนวน ๓๕ คน

คำอธิบายตัวชี้วัด : ผู้ที่จะสำเร็จโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.) รุ่นที่ ๔ จะต้องผ่านหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

๑.๑ เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด

๑.๒ เข้าพบวิทยากรให้คำปรึกษาและให้ความรู้ อย่างน้อย ๔ ครั้ง และผลงานกลุ่ม อย่างน้อย ๒ ครั้ง

๒. คุณภาพผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม

๒.๑ ผลงานรายบุคคล ต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทัศน์และกระบวนการคิดภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหา มีความเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือกระบวนการของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นนวัตกรรม และข้อเสนอหรือทางเลือกในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต โดยได้รับคะแนนการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน

๒.๒ ผลงานกลุ่ม มุ่งเน้นความสามารถในการระบุปัญหาเชิงนโยบายที่มีความท้าทายของภาครัฐ หรือ ประเทศ การแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น การดำเนินการของภาครัฐโดยเฉพาะระดับหน่วยงาน ปฏิบัติในเชิงบูรณาการอย่างชัดเจน การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้หลักวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูล ที่สมบูรณ์ ชัดเจน เพื่อนำไปสู่แนวทางหรือข้อเสนอ ความเชื่อมโยงหรือตอบสนองความจำเป็นเร่งด่วนที่สามารถ สร้างผลกระทบต่อนโยบายรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยได้รับคะแนนการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน

สูตรการคำนวณ/วิธีนับค่า : จำนวนนับของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(Key Performance Indicator – KPI)

ชื่อโครงการ : โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๘

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)

เป้าหมาย : ๑. เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของ ก.พ.
๒. เป็นผู้ที่ได้รับการอนุมัติการสำเร็จการฝึกอบรมก่อนวันปิดรับสมัครโครงการฯ ในหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. (หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๑ - ๓)

คำอธิบายตัวชี้วัด : ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.) รุ่นที่ ๑ - ๓ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงภาคราชการให้เป็นผู้ที่มีลักษณะ Agile Transformative Leader ที่ได้รับการยอมรับ เชื่อถือ 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

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. ๒๕๖๔ 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

