



แผนพัฒนาบุคลากร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(พ.ศ. 2561 – 2565)



กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



แผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(พ.ศ. 2561 – 2565)

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 – 2565)

“บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
มีศักยภาพสูง สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน”

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 – 2565) เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์และมีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และกรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานเท่าเทียมสากล รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมให้มี “คนเก่ง คนดี” พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ร่วมระดมความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ และ ดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม ETI ที่เป็นวิทยากรให้คำปรึกษา รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในโอกาสนี้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 – 2565) ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 – 2565) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มีสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนประเทศชาติต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตุลาคม 2560

เรื่อง

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	5
บทที่ 2 การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	7
บทที่ 3 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	30
บทที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	51
บทที่ 6 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	76

1. หลักการและเหตุผล

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารจัดการกำลังแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็งก้าวสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลก ทั้งนี้ การขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว บุคลากรจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมจึงได้ตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทิศทางภาคแรงงานในอนาคตและนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)

เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งกำหนดให้ทุกส่วนราชการในกระทรวงแรงงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และสามารถรองรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญสอดคล้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักขององค์กร และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2563) ประกอบกับเพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ และเพื่อให้บุคลากรกรมมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะระดับสูงเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และผลักดันแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมให้มี “คนเก่ง คนดี” พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 - 2565) ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) และสอดคล้องกับภารกิจกรมในระยะเวลา 5 ปี

2.2 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรม และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 3.2 กรมมีแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรม ให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3.3 บุคลากรกรมมีความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด

บทที่ 2 การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 - 2565) ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้**หน่วยงานภาครัฐ**มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ (3) **การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ** และ (4) **การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.5 **เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา**

1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

1.7 เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

2.2 ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

2.3 ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

2.4 ทนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สัมคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการพัฒนานานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมี **บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากการมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม นอกจากนี้ 20 ปีต่อจากนี้ไป นับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยยังจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยจะเกิดการเปลี่ยนผ่านและขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางกระแสการแข่งขันในโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติมีความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ปี พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economic Philosophy : SEP) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) อันเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

โดยปรากฏสาระสำคัญในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน”

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen)

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ **ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)** หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก 15 หน่วยงานจัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ 1 บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัด กระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด **“8 วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี”**

วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี

จุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ **ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)** ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากปัจจุบัน จึงได้กำหนด **“8 วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี”** ประกอบด้วย มิติภายใน 3 วาระ และมิติภายนอก 5 วาระ โดยได้วางมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ 8 วาระปฏิรูปแรงงาน ในปีงบประมาณ 2560 ดังนี้

มิติภายในองค์กร 3 วาระ ได้แก่

- วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน
- วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption
- วาระปฏิรูปที่ 3 Information Technology

มิติด้านนอกองค์กร 5 วาระ ได้แก่

- วาระปฏิรูปที่ 4 Safety Thailand
- วาระปฏิรูปที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย
- วาระปฏิรูปที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0
- วาระปฏิรูปที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ
- วาระปฏิรูปที่ 8 **ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ**

ทั้งนี้ วาระปฏิรูปที่ 8 **ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ** เป็นวาระปฏิรูปซึ่งเกี่ยวข้องกับการกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 2) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) พัฒนาระบบให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 2) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- 4) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- 5) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- 6) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแผนงาน/โครงการตลอดระยะเวลา 5 ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร นั้น ได้กำหนดเป้าประสงค์เกี่ยวกับบุคลากร มุ่งเน้นให้**บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร** และได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรไว้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่สำคัญ ได้แก่

1. แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร
2. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) เพื่อเป็นกรอบทิศทางที่จะกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับกับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมาย และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นต้นนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไว้เป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็น ดังนี้

ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

1. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

พัฒนาอย่างยั่งยืน

5. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
6. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ก้าวสู่สากล

7. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดให้พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กระทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) **พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**

ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ ดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง

2.1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.3 ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้นาองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว **การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ**

2.1.4 ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

2.1.4.5 **พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน**

2.1.5 ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.1.5.2 ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบวิธีการและขั้นตอนใน การให้ความช่วยเหลือ

2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

2.2.1 วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ประเทศ ไปสู่การปฏิบัติ

2.2.2 ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร เช่น แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ

2.2.4 เร่งสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทย โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ

2.2.5 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงาน ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

2.2.6 มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัด สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และส่งผลสู่ความเป็น องค์กรสุขภาวะ

2.2.7 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม ในการเรียนที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (u-Learning) ผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

2.3 เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

2.3.4 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิตเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของราชการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.4 สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

2.4.3 **รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสภาวะโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัว ประหยัดพลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม**

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ขึ้น ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ “มีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ” สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง กฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยในกลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ได้กำหนดโครงการ และผลที่จะได้รับแต่ละช่วงระยะเวลา ดังต่อไปนี้

โครงการ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
โครงการระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)	การบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง โดยอยู่บนฐานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลราชการพลเรือนที่บูรณาการกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐและฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการ
โครงการระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1 และระยะที่ 2) Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I and II)	Phase I : การนำร่องระบบพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เช่น สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น Phase II : การขยายผลจาก Phase I
โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ	แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่
โครงการการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย	กฎหมายสารบัญญัติว่าด้วยความผิดวินัยและวิธีสำนวนคดีว่าด้วยกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่ได้รับการปรับปรุง
โครงการระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ : Civil Service Counseling System	ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น คลินิก หรือ Call Center หรือคู่มือแนะนำเกี่ยวกับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
โครงการพัฒนาระบบกรรมการสอบสวนกลาง	ระบบสอบสวนกลางที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยในภาคราชการมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาระบบดังกล่าวรวมถึงบทความผิดทางวินัยที่จะให้มีกรรมการสอบสวนกลาง กระบวนการสอบสวนทางวินัย สิทธิประโยชน์ของกรรมการสอบสวน และระบบตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัย

ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ด้วย

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (2557 – 2561)

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 เห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (2557 – 2561) ประกอบด้วยมาตรการบริหารจัดการอัตราจ้างปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

ภายหลัง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556 เห็นชอบตามมติ คปร. เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 ทั้งนี้ ให้ คปร. รับความเห็นของกระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ตลอดจนให้ คปร. และสำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยมีมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2557 – 2561 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนภาครัฐพอสังเขป ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ		
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (2557 – 2561)
การพัฒนากำลังคนและสร้างความรู้เชิงกลยุทธ์	1) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง 2) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ 3) ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	1) ร้อยละ 100 ของข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ (ร้อยละ 100) 3) ร้อยละ 80 ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนสืบทอดตำแหน่ง 4) ร้อยละ 80 ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐรองรับไว้ดังต่อไปนี้

1) **พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Competencies)** โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้พร้อมเข้าสู่ AEC และเวทีโลก
- พัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ
- พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักถึงการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
- ปรับเปลี่ยนทักษะและสมรรถนะให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ (Workforce Renewal)

2) **เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (Intergeneration and Diversity Management)** โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
- วางระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
- วางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน)
- เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม

3) **การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง (Talent Management)** โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพภาครัฐ
- บูรณาการวิธีการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐ (HiPPs, นักเรียนทุนรัฐบาล, นปร. ฯลฯ)
- พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เช่น Exchange Program หรือ Secondment
- ติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Contribution)

4) **การพัฒนาทางก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Planing and Development)** โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐ
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความจำเป็น เน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม
- วางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ROI)

5) **พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professionalism)**

- พัฒนาสมรรถนะในการบริหารคนของผู้บริหาร
- เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S มีจิตบริการ (Service Mind)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตน รวมถึงหน่วยงานที่สังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็ง ก้าวสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลก การขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว บุคลากรภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงานตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางด้านแรงงานในอนาคต และนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2553 – 2555) และฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2559) เป็นการดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานระดับสากล

สำหรับทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงานในระยะต่อไป ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีความต่อเนื่อง และมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแต่ละระดับ บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถที่จะผลักดันขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จึงได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรกระทรวงแรงงาน เป็นมืออาชีพและสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม เพื่อบริหารจัดการแรงงาน ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการแรงงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ธรรมาภิบาล และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และมีความสุข
- 5) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ปรากฏสาระสำคัญดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงเทียบเท่าระดับสากลในปี พ.ศ. 2564”

พันธกิจ (Mission Statement)

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล
2. สร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีความรับผิดชอบ
4. พัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. สร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานในทุกภาคส่วน
6. เสริมสร้าง พัฒนาการและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของคุณธรรม

ค่านิยมองค์กร

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
3. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

วัฒนธรรมองค์การ

LABOUR

L =	Learning	หมายถึง	ไม่เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนา
A =	Alert	หมายถึง	มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายและข้อสั่งการให้ทันต่อเวลา
B =	Balance	หมายถึง	มีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
O =	Objective	หมายถึง	มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ด้วยการทำงานบนพื้นฐานของข้อมูล เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมฯ
U =	Unity	หมายถึง	มีความสมัคปรสามัคคี ทำงานเป็นทีม
R =	Receptiveness	หมายถึง	มีใจที่เปิดกว้างยอมรับแนวคิดใหม่ๆ และทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 1.1.1 ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1.2.1 พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0

เป้าประสงค์ที่ 1.3 แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 1.3.1 พัฒนารูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2.1.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.2 แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 2.2.1 สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรม ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

เป้าประสงค์ที่ 2.3 แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม

เป้าประสงค์ที่ 2.4 สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

กลยุทธ์ที่ 2.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานและมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ 3.1 ลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

กลยุทธ์ที่ 3.1.1 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน

เป้าประสงค์ที่ 3.2 เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3.2.1 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 3.2.2 สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.1 สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4.1.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4.1.2 ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4.1.3 สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมาย

เป้าประสงค์ที่ 4.2 แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4.2.1 กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้าง พัฒนาองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.1 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 5.1.1 พัฒนาคุณภาพการให้บริการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 5.1.2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

กลยุทธ์ที่ 5.1.3 บริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.1.4 ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม

เป้าประสงค์ที่ 5.2 บุคลากรมีความเป็น “ข้าราชการมืออาชีพ”

กลยุทธ์ที่ 5.2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ที่ 6.1 มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6.1.1 บูรณาการสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ 6.2 มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 6.2.1 เสริมสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 6.2.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 - 2565) ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา นอกจากนี้ใน**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เป้าประสงค์ที่ 5.1 กลยุทธ์ที่ 5.1.4** กรมให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรม และ**เป้าประสงค์ที่ 5.2 บุคลากรมีความเป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” กลยุทธ์ที่ 5.2.2** พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกลยุทธ์สำคัญที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ คณะทำงานจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์ในแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ด้วย โดยแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว ได้แสดงไว้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้าง พัฒนานองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.1 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล **กลยุทธ์ที่ 5.1.4** ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดกรอบ ทิศทางการวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน
- 3) พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
- 4) สนับสนุนให้มีการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 5) สร้างสรรค์นวัตกรรมงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการลูกจ้าง นายจ้าง ผู้ใช้แรงงานและประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 5.2 บุคลากรมีความเป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” กลยุทธ์ที่ 5.2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร
ให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมตามหลักธรรมาภิบาลและประมวลจริยธรรม
- 2) ศึกษาและกำหนดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์กรม
- 3) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์ การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญงานคู่คุณธรรม ในหลักสูตรการพัฒนาของตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานสำคัญของกรม เช่น หลักสูตรพนักงานตรวจแรงงาน หลักสูตรพนักงานตรวจความปลอดภัย (สำหรับคนใหม่ สำหรับพัฒนาเพิ่มพูนความรู้เดิม) หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง หลักสูตรพนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเงิน/การคลัง/บัญชี หลักสูตรการให้คำปรึกษากฎหมาย หลักสูตรการคิดวิเคราะห์ หลักสูตรการเป็นผู้นำที่ดี เป็นต้น

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2560 - 2563

การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563 เมื่อวันที่ 11 - 12 มกราคม 2560 ณ โรงแรมปรีณัฐตัน พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ ได้จัดทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อระดมความคิด การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ กำหนดแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุ ตามยุทธศาสตร์ โดยการบรรยายและประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น จากนายบรรณันท์ ทองกลัวยารองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลและบริหาร บริษัท มิตรผล จำกัด และคณะ โดยได้วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลผลผลิตการดำเนินการ ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ และลำดับต่อมา กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด แนวทางการกำกับ ติดตามและหน่วยงานผู้รับผิดชอบ และจัดทำโครงการรองรับ โดยนำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ต่อผู้บริหารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อไป โดยมีรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563 ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

“บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม สมรรถนะสูง มีสมรรถภาพชีวิต มุ่งสู่องค์กรที่เข้มแข็ง”

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับภารกิจ และและยุทธศาสตร์
3. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
4. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร
5. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
6. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

จากการศึกษาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563 คณะทำงานได้นำประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ใน **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับภารกิจ และยุทธศาสตร์** **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน** และ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร** มาเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางการตามแผนฉบับนี้ด้วย

ทั้งนี้ คณะทำงานได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่างๆ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2561 – 2565) ดังรายละเอียดในบทที่ 4

บทที่ 3 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2561 – 2565 ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 4 ปี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2563 โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตอบสนองแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนหลัก ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ ได้นำแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) วาระการปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะเวลา 20 ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญระดับประเทศ ระดับกระทรวง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2563 มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

3. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้วิเคราะห์และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

4. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมด มากำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์
2. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม
3. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วย
2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2563 มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล	เป้าประสงค์ที่ 1.1 : กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลง	1) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายและมาตรฐานแรงงานไทย และในต่างประเทศ ตลอดจนมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง (การคุ้มครองแรงงาน/ความปลอดภัย/การคลัง เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง) 3) บุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา/ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง (โดยเฉพาะศึกษามาตรฐานกฎหมายระหว่างประเทศ) 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการสืบค้นข้อมูลและการเรียนรู้ของบุคลากร 5) บุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งการพูด อ่าน เขียน เพื่อสืบค้นข้อมูลและการเรียนรู้ 6) บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและกระบวนการนิติบัญญัติ ตลอดจนข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง
	เป้าประสงค์ที่ 1.2 : ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ	1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน 2) บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิแรงงาน 3) บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการตรวจแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
		4) บุคลากรสามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเคร่งครัด 5) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสืบสวน สอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐาน
	เป้าประสงค์ที่ 1.3 : แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง	1) บุคลากรมีทักษะ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ด้านแรงงาน 2) บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT เพื่อพัฒนาช่องทางในการเข้าถึงบริการของกรม 3) บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ พม่า ลาว และกัมพูชา 4) บุคลากรปฏิบัติตนโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและการให้บริการผู้รับบริการ 5) บุคลากรมีจิตบริการ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน	เป้าประสงค์ที่ 2.1 : แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	1) บุคลากรมีทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแรงงาน และการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน
	เป้าประสงค์ที่ 2.2 : แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน	1) บุคลากรมีทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษา เพื่อสร้างความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมาย และสามารถโน้มน้าวให้แรงงานปฏิบัติตามกฎหมาย 2) บุคลากรมีทักษะในศิลปะการสื่อสารจูงใจ สามารถโน้มน้าวให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน
	เป้าประสงค์ที่ 2.3 : แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	1) บุคลากรมีความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด
	เป้าประสงค์ที่ 2.4 : สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)	1) บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรมในการกำหนดสวัสดิการ กิจกรรม CSR ที่สามารถจูงใจให้สถานประกอบการมาเป็นเครือข่ายร่วมดำเนินการ 2) บุคลากรมีทักษะในการจัดโครงการและกิจกรรม (Events)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ	เป้าประสงค์ที่ 3.1 : ลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	1) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2) บุคลากรมีสมรรถนะและทักษะด้านแรงงานสัมพันธ์ 3) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน อาทิ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม 5) บุคลิกภาพของบุคลากรที่น่าประทับใจ (ทั้งทางกาย วาจา และใจ) 6) ความรู้กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน 7) บุคลากรมีทักษะการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรองตลอดจนแสดงออกถึงความจริงใจและสุจริตใจในการเจรจาต่อรอง
	เป้าประสงค์ที่ 3.2 : เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ	1) บุคลากรมีความสามารถในการสื่อสาร การประสานงาน และการใช้กลไกประชารัฐในการสร้างความร่วมมือ 2) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	1) บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน 3) บุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สรุปประเด็น และมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
	เป้าประสงค์ที่ 4.2 : แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	1) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรต้องยึดมั่นตามแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวปฏิบัติพนักงานตรวจแรงงาน แนวรับและวินิจฉัยคำร้อง และการดำเนินคดี 3) บุคลากรมีจิตบริการ 4) บุคลากรต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใช้บริการ 5) บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประสานงานและให้บริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้าง พัฒนาองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ที่ 5.1 : เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล	1) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพและการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสายงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า (ควบคู่กับระบบธรรมาภิบาล) 2) นำระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 3) ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 4) มีการมอบหมายงาน โครงการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดสัมฤทธิ์ 5) พัฒนาทักษะการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
	เป้าประสงค์ที่ 5.2 : บุคลากรมีความเป็น “ข้าราชการมืออาชีพ”	1) ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ค้นหาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาด้านแรงงาน และเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย 3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาเพื่อรองรับผู้มาใช้บริการชาวต่างชาติ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน 4) การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เป้าประสงค์ที่ 6.1 : มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน	1) บุคลากรมีความรู้ด้าน ICT อย่างเพียงพอและสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่าน e -learning, Mobile Application
	เป้าประสงค์ที่ 6.2 : มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติการ	1) บุคลากรมีความรู้ด้าน ICT อย่างเพียงพอและสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่าน e -learning, Mobile Application

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สายงาน	ประเภทบริหาร			ประเภทอำนวยการ	
	อธิบดี	รองอธิบดี	ตรวจราชการกรม	ผู้อำนวยการกอง ความปลอดภัยแรงงาน	ผู้อำนวยการ กองคุ้มครองแรงงาน
ความรู้	1) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	1) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	1) ความรู้ความสามารถในภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยแรงงาน	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านคุ้มครองแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

สายงาน	ประเภทบริหาร			ประเภทอำนวยการ	
	อธิบดี	รองอธิบดี	ตรวจราชการกรม	ผู้อำนวยการกอง ความปลอดภัยแรงงาน	ผู้อำนวยการ กองคุ้มครองแรงงาน
สมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	-	1) การมองภาพองค์รวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการงาน	1) การมองภาพองค์รวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การสั่งการตามอำนาจ หน้าที่	1) การมองภาพองค์รวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การสั่งการตามอำนาจ หน้าที่

สายงาน	ประเภทอำนาจการ				
	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนามาตรฐานแรงงาน	ผู้อำนวยการสำนัก แรงงานสัมพันธ์	เลขานุการกรม	ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่	ผู้อำนวยการกองนิติการ
ความรู้	1) ความรู้ความสามารถในงาน ด้านมาตรฐานแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สำนักพัฒนามาตรฐาน แรงงาน	1) ความรู้ความสามารถใน งานด้านแรงงานสัมพันธ์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายว่า ด้วยการแรงงานสัมพันธ์ และ กฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง	1) ความรู้ความสามารถใน งานด้านการบริหารงาน ทั่วไป 2) ความรู้เรื่องกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สำนักงานเลขานุการกรม	1) ความรู้ความสามารถใน งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1) ความรู้ความสามารถในงาน ด้านกฎหมาย 2) ความรู้เรื่องกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ กองนิติการ
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการ มอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการ มอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการ มอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการ มอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการ มอบหมายงาน
สมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) การมองภาพองค์รวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	1) การมองภาพองค์รวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การสั่งการตามอำนาจ หน้าที่	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ

สายงาน	ประเภทอำนาจการ				ประเภทวิชาการ
	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการแรงงาน	ผู้อำนวยการ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	ผู้อำนวยการ กองบริหารการคลัง	สสค./ สรพ./ สปข.	นิติกร
ความรู้	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจกองสวัสดิการแรงงาน	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านการเงินการคลัง 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบการเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการกิจกองบริหารการคลัง	1) ความรู้ความสามารถในภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านกฎหมาย 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

สายงาน	ประเภทวิชาการ				
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการสถิติ	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ความรู้	1) ความรู้ความสามารถในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1) ความรู้ความสามารถในงานด้านพัสดุ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	1) ความรู้ความสามารถในหลักการสถิติ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสถิติ	1) ความรู้ความสามารถในงานงบประมาณ การเงินและบัญชี 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงินและบัญชี	1) ความรู้ความสามารถในการตรวจสอบภายใน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การสืบเสาะหาข้อมูล 3) การมองภาพองค์รวม	1) การคิดวิเคราะห์ 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

สายงาน	ประเภทวิชาการ				
	นักจัดการงานทั่วไป	นักประชาสัมพันธ์	บรรณารักษ์	นักวิชาการแรงงาน	นักทรัพยากรบุคคล
ความรู้	1) ความรู้ความสามารถในงานธุรการและงานสารบรรณ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านงานธุรการและงานสารบรรณ	1) ความรู้ความสามารถในงานการสื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์	1) ความรู้ความสามารถในงานบรรณารักษ์ 2) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540	1) ความรู้ความสามารถในการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1) ความรู้ความสามารถในงานการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	1) การมองภาพองค์รวม 2) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 3) การสืบเสาะหาข้อมูล	1) การสืบเสาะหาข้อมูล 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	1) การมองภาพองค์รวม 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

สายงาน	ประเภททั่วไป				
	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นายช่างศิลป์	นายช่างภาพ	เจ้าพนักงานแรงงาน
ความรู้	1) ความรู้ความสามารถในงานธุรการและงานสารบรรณ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านงานธุรการและงานสารบรรณ	1) ความรู้ความสามารถในงานงบประมาณ การเงินและบัญชี 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานงบประมาณการเงินและบัญชี	1) ความรู้ความสามารถในงานช่างศิลป์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานช่างศิลป์	1) ความรู้ความสามารถในการถ่ายภาพ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายภาพ	1) ความรู้ความสามารถในการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ	1) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพ	1) การมองภาพองค์รวม 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) สนุกสนานทางศิลปะ	1) การมองภาพองค์รวม 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) ความมั่นใจในตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความคาดหวัง
ผู้รับบริการ (นายจ้างและลูกจ้าง)	1) บุคลากรมีความสุขภาพ อธิยาศัยดี กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ เป็นกลาง 2) บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาและตอบข้อซักถามของผู้รับบริการได้อย่างชัดเจน มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ เป็นต้น 3) บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ 4) บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 5) บุคลากรสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า มีปฏิภาณไหวพริบในการให้บริการและการปฏิบัติงาน 6) บุคลากรสามารถตอบสนองผู้รับบริการ มีจิตบริการ (service mind) บุคลิกภาพดูดีน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	1) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและครบถ้วน ด้วยความเต็มใจและมีจิตบริการ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายอย่างแท้จริง สามารถให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานได้ทั่วถึง 3) บุคลากรมีบุคลิกภาพที่น่าประทับใจ มีจิตบริการ มีปิยะวาจา มองผู้รับบริการเป็นญาติมิตร 4) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 5) บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กร และเชื่อมั่นต่อพันธกิจของกรม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (ผู้รับบริการการพัฒนาบุคลากร)	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ	2) ได้รับการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ เฉพาะทาง เช่น เทคนิควิชาการความปลอดภัยทางรังสี การทำงานบนที่สูง เป็นต้น 3) ได้รับมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม (มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี มีสวัสดิการสันติภาพตามสมควร) 4) ได้รับการประเมินผลงานความก้าวหน้าโดยระบบ คุณธรรม 5) พัฒนาให้บุคลากรในกรมสามารถปรับบทบาทให้ เหมาะสมกับสังคมโลกาภิวัตน์รองรับการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 6) สามารถให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานได้อย่าง ถูกต้องและผู้รับบริการเข้าใจอย่างถ่องแท้ 7) บุคลากรต้องมีจิตบริการ มีธรรมาภิบาล ไม่มีความ ลำเอียงในการปฏิบัติงาน 8) ควรมีการจัดทำ WI Work in process ในแต่ละ Job ที่ชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่รับราชการใหม่ได้ ศึกษา 9) กรมมีหลักสูตรการอบรมพัฒนาบุคลากรหลายหลักสูตร ที่สำคัญแต่บุคลากรไม่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมนั้น เนื่องจากอาจติดเรื่องงบประมาณ	1) พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และ ภาษาอังกฤษ 2) พัฒนาการให้บริการอย่างดี 3) พัฒนาการฝึกสมาธิและความอดทนในการให้บริการ 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อประยุกต์ใช้งาน 5) พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่รับผิดชอบ 6) พัฒนาให้มีความรู้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม 7) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ 8) พัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น Mobile Application 9) พัฒนาเรื่องที่เป็นในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ เพื่อให้มีความเป็นมือ อาชีพ 10) การพัฒนาด้านกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายปกครอง 11) จัดระบบการพัฒนาตามสายอาชีพ (ตามตำแหน่ง) 12) พัฒนาบุคลากรงานสนับสนุนอื่น เช่น ลูกจ้างประจำ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (ผู้รับบริการการพัฒนาบุคลากร)	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
	10) อยากให้กรมมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจนในทุกตำแหน่ง 11) มีวัฒนธรรมองค์กรในการสอนงานแบบพี่สอนน้อง และระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรอาวุโสมายังบุคลากรรุ่นใหม่ 12) มีการฝึกปฏิบัติภาคสนามในงานภารกิจหลักของกรม ก่อนการเข้าปฏิบัติหน้าที่จริงโดยมีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ก่อนที่จะรับผิดชอบตามหน้าที่ 13) มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว กับชีวิตการทำงาน 14) มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	

4. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาบุคลากร (Internal Environment Scanning on HRD)

จุดแข็ง (Strengths)

1. กรมมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (3.34)
2. กรมส่งเสริมให้บุคลากรทั้งหมดจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP (3.19)
3. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร (3.13)
4. กรมกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรทุกสายงานไว้อย่างชัดเจน (3.09)
5. กรมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทำให้มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (2.75)
6. กรมมีแผนการจัดการความรู้ที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (2.75)
7. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (2.69)

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดการเชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) และแผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) (3.69)
2. ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังมีส่วนร่วมน้อยในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร (3.53)
3. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรบางส่วนยังแฝงอยู่ในโครงการของแต่ละสำนัก/กอง ขาดการบูรณาการระหว่างสำนัก/กองและกองการเจ้าหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรมาตรฐาน ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง (3.53)
4. การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานโครงการ เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (3.53)
5. บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เนื่องจากไม่เห็นความก้าวหน้าในงาน (3.53)
6. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ เช่น แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession Plan) (3.47)
7. ขาดฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ ทำให้กรมขาดสารสนเทศที่จำเป็นในการตัดสินใจและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (3.28)

8. ขาดหลักสูตรการจัดการความรู้ และหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (3.25)
9. บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน และทักษะการเป็นหัวหน้างาน (3.25)
10. ขาดระบบการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (3.22)
11. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมไม่ทันสมัย และไม่สามารถรองรับระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.09)
12. ช่องว่างระหว่างอายุของบุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่ ทำให้การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรเดิมสู่บุคลากรรุ่นใหม่ไม่ต่อเนื่อง (3.00)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร (Internal Environment Scanning on HRD)

โอกาส (Opportunities)

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทำให้กรมต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (3.72)
2. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การแข่งขันในเวทีโลก ส่งผลให้ข้าราชการกรมต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทประชาคมโลกและอาเซียน ให้ได้มาตรฐานในระดับสากล (3.66)
3. นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หรือแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) ซึ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาคส่วนต่างๆ ตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจตามแนวชายแดน เป็นต้น ทำให้บุคลากรของกรมต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านแรงงานภายใต้บริบทดังกล่าว (3.66)
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การเข้าถึงระบบการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทาง Internet เช่น Google, Youtube เป็นต้น (3.63)
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นโยบาย 8 วาระการปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน เช่น การพัฒนากระทรวงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557 – 2561 และแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ทำให้กรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.50)

6. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทำให้กรมต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทุกด้าน (7 หมวด) รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด 5) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (3.47)
7. สัดส่วนข้าราชการใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ เพื่อทดแทนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ทำให้กรมต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการใหม่ให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาที่จำกัด (3.34)
8. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ทำให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาหลักการ แนวคิด การปฏิบัติงาน และบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้ (3.34)
9. การพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เช่น การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร ทำให้การพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (3.28)
10. ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรในกระทรวงแรงงาน ทำให้กระทรวงต้องพัฒนาเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้อยู่เดิมให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรทุกระดับ (3.13)
11. หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีการพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร ทำให้กรมสามารถส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามากขึ้น และเกิดเครือข่ายระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชนในวงกว้าง (3.00)

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. การเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร การประชุม สัมมนาต่างๆ ในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้การจัดโครงการพัฒนาที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันเกิดการซ้ำซ้อน และไม่สามารถพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ (3.56)
2. รัฐบาลมอบหมายนโยบายและภารกิจอื่นให้กรมปฏิบัติเพิ่มเติม นอกเหนือจากภารกิจหลักของกรม ส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงอย่างเร่งด่วน ทำให้ไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาหรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขาดการสอนงาน และถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรใหม่ (3.50)
3. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนา มีสัดส่วนลดลง (3.38)
4. เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลกระทบต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง (2.75)

บทที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีศักยภาพสูง สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน”

พันธกิจการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการแรงงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ธรรมาภิบาล และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
5. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล และธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์:

- 1) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- 2) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล
- 4) พัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 6) พัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ
- 7) พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาศักยภาพให้มีธรรมาภิบาล และธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์:

- 8) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
- 9) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์:

- 10) พัฒนาศักยภาพให้มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร
- 11) พัฒนาศักยภาพให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์:

- 12) พัฒนาช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
- 13) ส่งเสริมการจัดการนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ
- 14) ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็นทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	G1 ผู้บริหารมีสมรรถนะทางการบริหาร มีภาวะผู้นำ	K1 จำนวนของผู้บริหารที่มีสมรรถนะทางการบริหารตามเกณฑ์ที่กำหนด	S1 พัฒนาสมรรถนะนักบริหาร
	G2 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	K2 จำนวนของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผ่านการประเมินสมรรถนะศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	S2 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	G3 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	K3 จำนวนของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล
	G4 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	K4 จำนวนของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)	S4 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
	G5 กรมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย	K5 จำนวนวิธีการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม	S5 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
	G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ
		K7 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	S7 พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล และจํารักรักษาวัฒนธรรมองค์กรอย่าง ยั่งยืน	G7 ผู้บริหารกรมเป็นนักบริหารที่มีธรรมาภิบาลและ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	K8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อผู้บริหารใน ด้านธรรมาภิบาลและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	S8 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมให้มี ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
	G8 บุคลากรกรมปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	K9 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบุคลากรกรม ในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	
	G9 บุคลากรกรมจํารักรักษาวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืน	K10 ระดับผลการประเมินการจํารักรักษาวัฒนธรรม องค์กร	S9 สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการ จํารักรักษาวัฒนธรรมองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	G10 บุคลากรกรมมีความสุขและคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี	K11 ระดับผลการประเมินความสุขและคุณภาพชีวิต ของบุคลากรกรม	S10 พัฒนาบุคลากรให้มีความรักและ ความผูกพันต่อองค์กร
			S11 พัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพกายและ สุขภาพใจที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	G11 บุคลากรกรมสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้	K12 จำนวนของบุคลากรกรมที่สามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	S12 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
	G12 บุคลากรกรมสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	K13 จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ	S13 ส่งเสริมการจัดการนวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
	G13 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีประสิทธิภาพ	K14 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร	S14 ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้มี ประสิทธิภาพ

ตารางแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2561 – 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G1 ผู้บริหารมีสมรรถนะทางการบริหาร มีภาวะผู้นำ	K1 จำนวนของผู้บริหารที่มีสมรรถนะทางการบริหารตามเกณฑ์ที่กำหนด	S1 พัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับผู้บริหาร	1.การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารตามหลักสูตรด้านการบริหาร, เช่น วปอ., นบรส., นบส. เป็นต้น 2.การฝึกอบรม 3.การศึกษาดูงาน	กจ.
G2 ผู้บริหารและผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	K2 จำนวนของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผ่านการประเมินสมรรถนะศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	S2 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	โครงการเพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการกรมที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 4. การขอคำปรึกษา	กจ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G3 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	K3 จำนวนของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล						การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน		
			170 คน	170 คน	170 คน	170 คน	170 คน	● โครงการสัมมนา สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี...	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	กจ.
			30 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติในงาน 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	กจ.
			80 คน	80 คน	80 คน	80 คน	80 คน	● โครงการเสริมสร้างความรู้ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานภาครัฐ (กพม.)	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติในงาน 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	สพม.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G3 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	K3 จำนวนของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้วิทยากร แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) (กพม.)	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การฝึกปฏิบัติในงาน 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	สพม.
			60 คน	60 คน	60 คน	60 คน	60 คน	โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (กรร.)	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติในงาน 3. การศึกษาดูงาน 4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	สพม.
			25 คน	25 คน	25 คน	25 คน	25 คน	โครงการอบรมพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานตรวจความปลอดภัย พ.ศ. 2555	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติ	กภ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G3 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	K3 จำนวนของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	200 คน	200 คน	200 คน	200 คน	200 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองความปลอดภัยแรงงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขตเพื่อขับเคลื่อนความปลอดภัยอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กภ.
			30 คน	60 คน	90 คน	120 คน	150 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานนอก ระบบ	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การฝึกปฏิบัติในงาน	กคน.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● โครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการพัฒนาระบบราชการ	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การสอนงาน 3. ระบบพี่เลี้ยง 4. การมอบหมายงาน 5. การฝึกอบรม	กพร.
			90 คน	-	-	-	-	● โครงการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	1.การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 3. การศึกษาดูงาน	กพร.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G4 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	K4 จำนวนของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)	S4 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)						การพัฒนาบุคลากรตามแผนที่นำทางการฝึกอบรม (Training Roadmap)		
			40 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	● โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 4. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน	กจ.
			40 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	● โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน (สัมมนาร่วมกัน)	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 4. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน 5. การศึกษาดูงาน	กจ.
			40 คน	45 คน	45 คน	45 คน	45 คน	● หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารแรงงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับกลาง (นบร.)	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 4. การจัดทำผลงานวิชาการ 5. การศึกษาดูงาน	กจ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G5 กรมสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย	K5 จำนวนวิธีการพัฒนาศูนย์กลางด้วยวิธีการที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม	S5 ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2 วิธี	3 วิธี	4 วิธี	5 วิธี	5 วิธี	การพัฒนาระบบการสอนงานในองค์กร / การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงในองค์กร / การพัฒนาผู้บังคับบัญชาด้านการมอบหมายงานอย่างมีความหมาย และการนำวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาศูนย์กลาง		
			40 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	กิจกรรมการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ข้าราชการบรรจุใหม่) สอนงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ	1. การสอนงาน 2. ระบบพี่เลี้ยง 3. การมอบหมายงาน	กจ.
			40 คน	30 คน	30 คน	20 คน	20 คน	โครงการการใช้งาน “ระบบเรียนรู้ทางไกล (e-Learning) ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”	1. E-Learning	กภ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ						การพัฒนาสมรรถนะหลัก / การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามหน้าที่งาน / การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน / การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ		
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อดำเนินการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย และการตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยงที่เข้าถึงยาก	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง 3. การฝึกปฏิบัติ	กคร.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● อบรมให้ความรู้พนักงานตรวจแรงงานตามแผนการจัดการความรู้ (KM) ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	1. การฝึกอบรม	กคร.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง									หน่วยงาน	
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	40 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	การ ประ ชุม เ ชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การป้องกัน และ แก้ไข ปัญหา การใช้ แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานทางทะเล	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง	กคร.
			-	30 คน	30 คน	30 คน	30 คน	โครงการเสริมสร้างความรู้ ศักยภาพด้าน คณะกรรมการกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง	1. การประชุมนอกสถานที่ 2. การศึกษาดูงาน	กคร.
			-	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	โครงการอบรมหลักสูตร บทบาทหน้าที่พนักงาน ตรวจแรงงาน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมกลุ่มย่อย Focus group 3. การมอบหมายงานให้ทำกิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงาน 4. การฝึกปฏิบัติเหตุการณ์จำลอง	กคร.
			150 คน	150 คน	150 คน	150 คน	150 คน	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรม เกี่ยว กับ การ จัด ทำ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน (กนผ.)	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติในงาน 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	สพม.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ก้าว ทัน ก า รเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบสารสนเทศในสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจกรม (กทส.)	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติในงาน 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	สพม.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเลี้ยงดูและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และข้อเสนอแนะ 3. การฝึกปฏิบัติ 4. การศึกษาดูงาน 5. การทดสอบความรู้	กสว.
			30 คน	60 คน	60 คน	60 คน	60 คน	โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน	1. การบรรยาย 2. การฝึกปฏิบัติ	สรส.
			-	-	40 คน	40 คน	40 คน	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานการข่าวเพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุก	1. การบรรยาย 2. การฝึกปฏิบัติ	สรส.
			60 คน	60 คน	60 คน	60 คน	60 คน	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดบทเรียนข้อพิพาทแรงงานที่ซับซ้อน	1. การบรรยาย 2. การฝึกปฏิบัติ	สรส.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ก้าว ทัน ก า รเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	100 คน	120 คน	120 คน	120 คน	-	โครงการชี้แจงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน	1. การบรรยาย	สรส.
			150 คน	150 คน	150 คน	150 คน	150 คน	การจัดประชุมชี้แจงผู้ตรวจประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน (แนวทางการตรวจฯ)	1. การบรรยาย	สรส.
			-	5 ครั้ง 250 คน	5 ครั้ง 250 คน	-	5 ครั้ง 250 คน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุการชุมนุมของผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์	1. การบรรยาย 2. การฝึกปฏิบัติ	สรส.
			80 คน	85 คน	90 คน	95 คน	100 คน	โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	1. การฝึกอบรม 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การสอนงาน 4. ระบบพี่เลี้ยง 5. การมอบหมายงาน 6. การฝึกปฏิบัติ 7. การถ่ายทอดองค์ความรู้	กพร.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	98 คน	98 คน	98 คน	98 คน	98 คน	● โครงการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุของกรม	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การฝึกอบรม 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การสอนงาน 5. ระบบพี่เลี้ยง 6. การมอบหมายงาน 7. การฝึกปฏิบัติ 8. การใช้ข้อมูลย้อนกลับ	กค.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● สัมมนานิติกรด้านการพัฒนาและให้ความเห็นทางกฎหมาย	1. จัดอบรม 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	กน.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● สัมมนานิติกรด้านการดำเนินคดีแพ่ง	1. จัดอบรม 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	กน.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● สัมมนานิติกรด้านการดำเนินคดีอาญา	1. จัดอบรม 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	กน.
			100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน	● สัมมนานิติกรด้านการดำเนินคดีการอุทธรณ์ ยึดอายัด และขาดทอดตลาดทรัพย์สิน	1. จัดอบรม 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	กน.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	15 คน	15 คน	15 คน	15 คน	15 คน	● สัมมนาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโทรศัพท์สายด่วน (Call Center 1546)	1. จัดอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กน.
			-	30 คน	30 คน	30 คน	30 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติหน้าที่พิธีกรประจำหน่วยงานและการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	1. จัดอบรม 2. การฝึกปฏิบัติ 3. การทดสอบการฝึกปฏิบัติ	กจ.
	K7 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	S7 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง						การปรับเปลี่ยนกระบวนการที่บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง / การพัฒนาศักยภาพให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง		
			15 คน	15 คน	15 คน	15 คน	15 คน	● การจัดตั้งชุดเฉพาะกิจตรวจแรงงาน	1. การฝึกปฏิบัติ 2. การสอนงาน 3. การมอบหมายงาน	กคร.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็น “ข้าราชการมืออาชีพ” มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่จำเป็น ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ก้าว ทัน ก า รเปลี่ยนแปลง	K6 จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	S6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	200 คน	200 คน	200 คน	200 คน	200 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสวัสดิการแรงงานแบบบูรณาการ	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และข้อเสนอแนะ 3. การศึกษาดูงาน 4. การทดสอบความรู้	กสว.
			40 คน	45 คน	45 คน	45 คน	45 คน	● อบรมเสริมสร้างศักยภาพด้านแรงงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภูมิภาคอาเซียน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และข้อเสนอแนะ 3. การศึกษาดูงาน	กจ.
			50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	● โครงการส่งเสริมการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติจริง	สลก.
			50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	● โครงการพัฒนาและสร้างเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่กรม	1. การฝึกอบรม	สลก.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและปฏิบัติงาน										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G7 ผู้บริหารกรมเป็นนักบริหารที่มีธรรมาภิบาลและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	K8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	S8 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ						การเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ / การป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย		
G8 บุคลากรกรมปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	K9 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบุคลากรกรมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล									
			4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	● ประชุมหัวหน้าหน่วยงานภายในกอง / สำนัก	1. การประชุม 2. การมอบหมายงาน	ทุกหน่วยงาน
			26 คน	26 คน	26 คน	26 คน	26 คน	● กิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติในงาน	กคน.
			1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	● เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	1. หนังสือกำชับจากอธิบดี 2. การรายงานผล	กจ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและปฏิบัติงาน										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G7 ผู้บริหารกรมเป็นนักบริหารที่มีธรรมาภิบาลและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	K8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	S8 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ	300 คน	-	-	-	-	กิจกรรมการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมตามหลักธรรมาภิบาลและประมวลจริยธรรมมุ่งสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต	1. การฝึกอบรม 2. การสัมมนา 3. การแสดงความคิดเห็น 4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กจ.
			-	120 คน	120 คน	120 คน	120 คน	โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1. การฝึกอบรม 2. การสัมมนา 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กจ.
			ร้อยละ 90 ขึ้นไป	-	-	-	-	โครงการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA	1. การประชุม/สัมมนา 2. KM 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กพร.
			-	-	-	1 ครั้ง	2 ครั้ง	เผยแพร่บทความ/กรณีตัวอย่างการกระทำผิดวินัย		กจ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและปฏิบัติงาน										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G8 บุคลากรกรมปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	K9 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบุคลากรกรมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	S8 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 80 ขึ้นไป					● โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาระบบราชการ	1. การประชุม/สัมมนา 2. การศึกษาดูงาน หน่วยงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง	กพร.
			-	1,500 เล่ม	-	-	-	● สื่อประชาสัมพันธ์เนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ 2560		กจ.
G9 บุคลากรกรมธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน	K10 ผลการประเมินการธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร	S9 สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร						การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน		
	- ร้อยละของผลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรกรม		ร้อยละ 80 ขึ้นไป	-	-	-	-	● การสำรวจการรับรู้ของบุคลากรกรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกรม	1. การอบรม/สัมมนา 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 3. สื่อประชาสัมพันธ์ 4. KM	กพร.
	- ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		-	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	-	-	-	● โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน	1. การอบรม/สัมมนา 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 3. สื่อประชาสัมพันธ์ 4. KM	กพร.
			100 คน	-	-	-	-	● กิจกรรมสร้างวัฒนธรรมจิตพอเพียง ต้านทุจริต ด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง	1.ฝึกอบรม/ สัมมนา 2. การแสดงความคิดเห็น 3. การศึกษาดูงาน	กจ.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและปฏิบัติงาน										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
			-	100 คน	-	-	-	● โครงการเครือข่าย กสร.ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	1. การฝึกอบรม 2. การสัมมนา 3. การแสดงความคิดเห็น 4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน	กจ.
			70 คน	70 คน	70 คน	70 คน	70 คน	● โครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน สังคม	1. ประสานความร่วมมือบุคลากรและเครือข่าย 2. ดำเนินกิจกรรมต่อชุมชน/สังคม/องค์กร 3. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้วัฒนธรรมจิตอาสา	กสว.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน									หน่วยงาน	
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G10 บุคลากรมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	K11 ผลการประเมินความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	S10 พัฒนาบุคลากรให้มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร S11 พัฒนาบุคลากรให้มีความสุขกายและสุขภาพใจที่ดี						- การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร / การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น หลักสูตรการบริหารเวลา หลักสูตรการบริหารความเครียด หลักสูตรการปฏิบัติธรรม เป็นต้น - โครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การโภชนาการ เป็นต้น - โครงการปรับเปลี่ยนทัศนคติชีวิตเปลี่ยน เช่น หลักสูตรเสริมสร้างพลังการทำงาน หลักสูตรปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงบวก เป็นต้น		
			-	60 คน	60 คน	60 คน	60 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองคุ้มครองแรงงาน	1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงาน 3. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 4. เข้าวัดทำบุญ	กคร.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
G10 บุคลากรมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	K11 ผลการประเมินความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	S10 พัฒนาบุคลากรให้มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร S11 พัฒนาบุคลากรให้มีความสุขกายและสุขภาพใจที่ดี	90 คน	90 คน	90 คน	90 คน	90 คน	● กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	1. ให้ของขวัญแสดงความยินดี 2. จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ 3. ไปเยี่ยมเวลาเจ็บป่วย 4. เป็นเจ้าภาพพิธีศพ 5. กิจกรรมทำบุญตักบาตร	กคร.
			30 คน	30 คน	30 คน	30 คน	30 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองนิติการ	1. จัดอบรม 2. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	กน.
			35 คน	35 คน	35 คน	35 คน	35 คน	● โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น 3. การฝึกปฏิบัติ	กจ.
			50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	● โครงการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรกองบริหารการคลัง	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การฝึกอบรม 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การสอนงาน 5. ระบบพี่เลี้ยง 6. การมอบหมายงาน 7. การฝึกปฏิบัติ 8. การใช้ข้อมูลป้อนกลับ	กค.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ที่รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
G11 บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	K12 จำนวนของบุคลากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	S12 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้						การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ เช่น Mobile Application และ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น		
			2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	สร้างสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (กทส.)	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติในงาน	สพม.
			4 ครั้ง	5 ครั้ง	6 ครั้ง	7 ครั้ง	8 ครั้ง	การใช้การใช้ Google form ในการทำแบบทดสอบแบบประเมิน และแบบตอบรับการเข้าร่วมประชุม/อบรม	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การขอคำปรึกษา	กคร.
G12 บุคลากรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	K13 จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	S13 ส่งเสริมการจัดการนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ						การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ		
			1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	กิจกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การฝึกปฏิบัติ	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง										หน่วยงาน
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	
			2561	2562	2563	2564	2565			
G13 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีประสิทธิภาพ	K14 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร	S14 ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ						การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร / การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย		
			600 คน	600 คน	600 คน	600 คน	600 คน	● การจัดการความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน (KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	1. การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ 2. การทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ 3. การยกย่องชมเชย	กคร.
			1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	● กิจกรรมการจัดการความรู้และสนับสนุนการเรียนรู้งานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การฝึกปฏิบัติ	ทุกหน่วยงาน

บทที่ 6 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2561 – 2565 ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น
- 2) ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
- 3) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากร โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- 4) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 5) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาก็เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินการประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 20 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีศักยภาพสูง สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน”

คำนิยามศัพท์

บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ข้าราชการทุกระดับที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่ระดับบริหาร ระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายรวมถึง พนักงานราชการด้วย

ศักยภาพสูง (High Capacity) หมายถึง ความสามารถสูงสุดในการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ศักยภาพจึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของบุคลากรสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นวัตกรรมด้านแรงงาน หมายถึง การกระทำการต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ การสร้างสรรค์การพัฒนา ต่อยอด การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การจัดการการผลิต กระบวนการ ระบบ โครงสร้างองค์กร รูปแบบการดำเนินการเพื่อที่จะสร้างมูลค่าใหม่ ๆ สำหรับลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยเป็นที่ยอมรับต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง หลักการที่นำมาใช้ในบริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพื่อช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ และยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และการยอมรับ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้โดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า หลักธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย 6 หลักการคือ 1) หลักคุณธรรม 2) หลักนิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน กระทรวงแรงงานให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิตที่ดี” หมายถึง แรงงาน (ทั้งในระบบและนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ มีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพ สามารถเข้าถึงสิทธิและบริการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม นอกจากนี้ ได้ขยายความคำว่า “ความมั่นคง” หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่า จะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการ และได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นธรรม

การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (Job Assignment) หมายถึง กระบวนการบริหารหรือมอบหมายงานที่มีการวางแผนอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่มีศักยภาพเพียงพอจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำในอนาคตของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และสมรรถนะเพิ่มขึ้นตามลำดับอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยผู้บริหารหรือผู้นำจะคอยเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้สอนงาน (Coach) ผู้สนับสนุน ส่งเสริมและที่ปรึกษา (Motivator and Facilitator) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ช่วยให้เพิ่มพูนความสามารถในการบริหารและการเป็นผู้นำได้ตามที่คาดหวังหรือวางแผนไว้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณค่าหลัก (Core Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understanding) และปทัสถาน (Norms) ร่วมกันของคนในองค์กรและสิ่งเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงบุคลากรในองค์กรไว้ด้วยกัน และสามารถถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นใหม่ได้ตลอดเวลา

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ระหว่างวันที่ ๗ - ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐
ณ โรงแรม อีสติน มักกะสัน กรุงเทพมหานคร

.....



ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐
วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี ๒ ชั้น ๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



ผู้เข้าร่วมในการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(พ.ศ. 2561 – 2565)

คณะที่ปรึกษา

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คณะทำงาน

คณะทำงานเจ้าหน้าที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก
สำนัก / กอง / สรพ. ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน