

สรุปผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๒๕ โครงการ/กิจกรรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
๑	วางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนบริหารกำลังคน โดยสรุปผลจากการวิเคราะห์แผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และสถานการณ์ที่อาจ ส่งผลต่ออัตรากำลังในปัจจุบันและอนาคต ได้ดังนี้</p> <p>๑. กรมจะสูญเสียบุคลากรไปจากการเกษียณอายุราชการ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ซึ่งมาตรการดำเนินการไว้ คือ แผนทดแทนอัตรากำลัง แผน สร้างความต่อเนื่องทางการบริหารและตำแหน่งที่สำคัญ และ เร่งบรรจุบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อ ทดแทนอัตรากำลังที่กรมสูญเสียไป</p> <p>๒. กรมต้องพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและเสริมสร้างบุคลากร กรมให้มีองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล</p> <p>๓. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร โดยการ ปรับปรุงสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อลดอัตราก การลาออก การโอนย้ายของบุคลากร</p>
๒	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	<p>แผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา มาตรการ แนวทาง และวิธีการบริหาร การเตรียมการและพัฒนากำลังคนทั้งเชิง ปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑๐ มาตรการ ได้แก่</p> <p>๑. มาตรการด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ (สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p>๒. มาตรการเตรียมความพร้อมบุคลากร โดยแผนทดแทน อัตรากำลัง แผนสร้างความต่อเนื่องตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ และแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>๓. มาตรการทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังที่เหมาะสม (สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการวางแผนและติดตามประเมินผล การกำลังคน)</p> <p>๔. มาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร (สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p>๕. มาตรการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotation) (สอดคล้องกับ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ)</p> <p>๖. มาตรการให้องค์กรภายนอกเข้ามาดำเนินการตามภารกิจ ที่ขาดอัตรากำลัง</p> <p>๗. มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรเชิงรุก เพื่อทดแทนอัตราร่างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ อัตราร่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ ด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (สอดคล้องกับมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ)</p> <p>๘. มาตรการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร อัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนา ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน)</p> <p>๙. มาตรการเกลี่ยอัตรากำลัง (สอดคล้องกับมาตรการบริหาร อัตรากำลังปกติ)</p> <p>๑๐. มาตรการด้านการจัดการความรู้ (สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p>
๓	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก สำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตาม สมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตาม
๔	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามสมรรถนะ ตามหน้าที่งานสำหรับบุคลากรกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓ โครงการดังนี้ ๑. โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ และ ข้าราชการที่รับโอนจากหน่วยงานอื่น จำนวน ๒ รุ่น รวมผู้เข้า รับการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๙๖ ราย ระยะเวลา แบ่งเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการ อบรมร่วมกันของกระทรวงแรงงาน (เฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่) เนื้อหาวิชาบรรยาย รวม ๑๘ ชั่วโมง เช่น การปฏิบัติหน้าที่ ราชการภายใต้ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อประชาชน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>สังคม และประเทศชาติ การพัฒนาข้าราชการ การเสริมสร้างวินัยและจริยธรรม</p> <p>๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารระดับต้น รุ่นที่ ๑๓ (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๕๐ ราย ระยะเวลาดำเนินการ ๑๐ วัน (๗๒ ชั่วโมง) โดยแบ่งหลักสูตรฝึกอบรมเป็น ๖ หมวด ได้แก่</p> <p>หมวดที่ ๑ : ปฐมนิเทศ (๖ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๒ : ทิศทางการดำเนินการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๑๒ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๓ : การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (๑๕ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๔ : กระบวนทัศน์และคุณลักษณะของนักบริหารที่มีคุณภาพ (๒๔ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๕ : การศึกษาดูงานในประเทศ (๙ ชั่วโมง)</p> <p>หมวดที่ ๖ : การสรุปผลการเรียนรู้และปัจฉิมนิเทศ (๖ ชั่วโมง)</p> <p>๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับอาวุโสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ ราย ระยะเวลาดำเนินการ ๒ วัน (๑๒ ชั่วโมง) เนื้อหาวิชาบรรยาย เช่น นโยบายผู้บริหาร การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การปฏิบัติราชการในยุครัฐบาลดิจิทัล การบริหารการเงินการคลัง และพัสดุ การควบคุมภายในและการตรวจสอบ</p>
๕	เตรียมความพร้อมสู่การเป็นนักบริหารระดับต้น - กลาง - สูง	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ
๖	พัฒนาบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดเชิงสร้างสรรค์	บทบาทการเป็นนักบริหารในอนาคต ดังนี้
๗	ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	๑. หลักสูตรนักบริหารระดับต้น รุ่นที่ ๑๓ (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) มีวัตถุประสงค์ดังนี้
๘	เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่	๑.๑ เพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้บริหาร เพื่อรองรับหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจในการบริหารราชการที่สูงขึ้นไป
๙	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	๑.๒ เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขต่อส่วนรวม
		๑.๓ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>๑.๔ ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างกัน เสริมสร้างความสามัคคี และสร้างเครือข่ายที่ดีให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานในอนาคต</p> <p>๒. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓ มีวัตถุประสงค์ดังนี้</p> <p>๒.๑ เพื่อพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เหมาะสม</p> <p>๒.๒ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท นักบริหารระดับกลาง มีความทันสมัย พัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ยุคดิจิทัล</p> <p>๒.๓ เพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขต่อส่วนรวม</p> <p>๒.๔ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในการบริหารงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๕ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ความสามัคคี ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน</p> <p>๓. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๙๑ และรุ่นที่ ๙๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ทั้งทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management) ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
๑๐	บริหารจัดการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้
๑๑	พัฒนาระบบการสอนงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร	๑. คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๖๗๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มี
๑๒	พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาบุคลากร	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>ผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๒. กรมได้ส่งข้าราชการ จำนวน ๒ ราย เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ผู้นำในการให้คำปรึกษาการเรียนรู้ในองค์กร (Being a Good Mentor)” เพื่อส่งเสริมให้มีระบบผู้ฝึกสอนงานหรือพี่เลี้ยงไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสุโกศล กรุงเทพฯ</p> <p>๓. ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ฉบับลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้แก่ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง หรือสอนงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้การบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมมีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>สรุปภาพรวมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจุบันมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๘ ราย ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) อยู่ระหว่างการพิจารณาผลงาน เพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย ๒) อยู่ระหว่างการนำเสนอ อ.ก.พ. กรมพิจารณาเพื่อกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ๓) อยู่ระหว่างการส่งสมประสงค์ จำนวน ๕ ราย
๑๓	จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Job Description)	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) จำนวน ๙ สายงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สายงานบริหาร ๒. สายงานอำนวยการ ๓. สายงานวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๕. สายงานจัดการงานทั่วไป ๖. สายงานวิชาการพัสดุ ๗. สายงานประชาสัมพันธ์

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		๘. สายงานบรรณารักษ์ ๙. สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา
๑๔	จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Path)	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑. สายงานวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๓. สายงานจัดการงานทั่วไป ๔. สายงานทรัพยากรบุคคล
๑๕	จัดทำระบบสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๓. สายงานจัดการงานทั่วไป ๔. สายงานทรัพยากรบุคคล
๑๖	จัดทำแผนพัฒนาเพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Job Rotation Plan)	การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ถือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ที่กว้างขวาง หลากหลาย ทำให้บุคลากรของหน่วยงานแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. สำนักงานงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๒/ว๕ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๑ เชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงานในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมประสพการณ์ ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน ๒. กระทรวงแรงงานได้ส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ ๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำร่างแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ในภารกิจด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ รองรับการเติบโตในสายอาชีพของข้าราชการในอนาคต
๑๗	จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ความต้องการจากผู้ที่มีส่วนได้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) สรุปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ๔. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร ๕. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดทางวินัย
๑๘	<p>พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ <i>18 ค ๕ ๖2 สมกัญญา</i></p>	<p>ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพในระดับปฏิบัติการและชำนาญการของสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ ราย + มี ๒๕ ๕ ราย</p>
๑๙	<p>พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>กองบริหารทรัพยากรได้พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ ระบบ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบการเงินเดือนข้าราชการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-PAS) ๒. การสร้างระบบบริการตอบข้อความอัตโนมัติผ่าน Application Line ในชื่อ HR_DSD Chatbot มาช่วยตอบคำถามหรือข้อสงสัยได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
๒๐	<p>ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>กรมได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ และ ๔.๔</p>
๒๑	<p>พัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>“ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร” ของส่วนราชการระดับหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีรูปแบบการพัฒนาด้วยวิธีการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การฝึกอบรม (Training) ๒. การสอนงาน (Training) ๓. การศึกษาดูงาน (Site Visit) ๔. การศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) เป็นเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น เรียนผ่านระบบออนไลน์ในหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น การเข้าร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>โดยพิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :</p> <p>รอบที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</p> <p>รอบที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐</p>
๒๒	พัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน ได้จัดโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐรองรับการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล ระหว่าง ก.พ. - เม.ย. ๒๕๖๔ จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การสร้างรายงานผลในรูปแบบ Data Visualization บนระบบคลังข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๕ คน ๒. การใช้ Powerpoint เพื่อนำเสนออย่างมืออาชีพ ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๕ คน ๓. เริ่มต้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Excel ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๕ คน ๔. การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลด้วย Google Data Studio ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๕ คน ๕. การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนออนไลน์ด้วย OBS Studio ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๕ คน ๖. การสร้างสื่อการสอนด้วย Camtasia Studio และ Snagit ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๕ คน
๒๓	สนับสนุนการศึกษา/วิจัย/ดูงาน แก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาตนเอง	<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ ๖๑ อบรมระหว่างวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ณ วิทยาลัยเสนาธิการทหาร กรุงเทพฯ จำนวน ๒ ราย ๒. หลักสูตรการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย และการดำเนินคดีปกครอง อบรมระหว่างวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรม เอส. ดี. อเวนิว กรุงเทพฯ จำนวน ๒ ราย ๓. หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ระหว่างวันที่ ๖ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๑ ราย ๔. หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) อบรมระหว่างวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และพัฒนาตามหลักสูตรเสริม นบส.ศธ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และต่างจังหวัด จำนวน ๑ ราย ๕. การอบรมโครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐใน ส่วนกลาง รุ่นที่ ๑ อบรมในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ กรมบัญชีกลาง จำนวน ๑ ราย</p> <p>๖. โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใส สะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) อบรมวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องแกรนด์ บอลรูม ชั้น ๓ โรงแรม ดิ เอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ จำนวน ๒๕ ราย</p>
๒๔	การจัดการความรู้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>การจัดการความรู้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดย หน่วยงานในสังกัด ได้แก่</p> <p>๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (KM CORNER) เพื่อให้บุคลากร ในสังกัดสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล - คู่มือการอบรม HRD : e-Learning ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.พ. - เอกสารประกอบการบรรยาย โครงการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน - เอกสารประกอบการบรรยาย โครงการปฐมนิเทศ ข้าราชการใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน <p>๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขยายผลการถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) ผ่านช่องทาง Facebook Live กลุ่ม DSD ใฝ่รู้ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานที่ได้รับรางวัลให้กับบุคลากรของกรม นำไปใช้เพื่อประโยชน์และแนวทางในการปฏิบัติงาน</p>
๒๕	ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดฝึกอบรม
๒๖	ฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ	เรื่อง การใช้งานระบบคลังข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป) ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ๔๐๖ ชั้น ๔ อาคารสำนัก บริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบคลังข้อมูล มาใช้ประโยชน์ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านแผน ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของหน่วยงานทั้งส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมการอบรม
๒๗	โครงการการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ ๑ Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง) การปฏิบัติ
๒๘	โครงการการป้องกันการกระทำผิดวินัย สำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัด ๑.๒ : ความสำเร็จของการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักฐานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก ๓ เดือนใน ๑ ปีงบประมาณ (แบบ บค.๐๑) แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (แบบ บค.๐๒) โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด โดยผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบประจำหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๙	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบประจำกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓๐	พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร	ได้มอบหมายให้กลุ่มงานวินัยและจริยธรรมดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๓๑	เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	หัวข้อ : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยต้องแสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์อย่างชัดเจน
๓๒	แผนสร้างความรักความผูกพัน (ความผูกพัน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ออกแบบและวางโครงการขึ้นจากหัวข้อการสำรวจที่ได้รับผลคะแนนต่ำกว่าระดับพึงพอใจ โดยโครงการทั้งหมด เป็นไปเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรม ให้มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี อันจะนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกรม โดยมีโครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน ค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นและออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		<p>๓. การจัดหาสถานที่จอดรถเพิ่มเติม ห้องพยาบาล สัญญาณ Wi-Fi ครอบคลุมทุกพื้นที่ ฯลฯ</p> <p>๔. ประกวอดและให้รางวัลหน่วยงานสุขภาพดี</p> <p>๕. แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัย</p> <p>๖. จัดทำ Market Place ตลาดนัดออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ภายในกรม</p> <p>โดยโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด กองบริหารทรัพยากรบุคคล จะประสานงานกับสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อให้ทุกกิจกรรมสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรของกรมต่อไป</p>
๓๓	การเสริมสร้างสวัสดิการเข้มแข็ง	<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกประเภท โดยมีโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการ เช่น</p> <p>๑. การขอใช้สิทธิโครงการสินเชื่อสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์</p> <p>๒. การขอใช้สิทธิการให้สินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากรของรัฐของ บมจ. กรุงไทย</p>
๓๔	การเสริมสร้างสุขภาพดีชีวิมีสุข	<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรทุกคน โดยได้ประสานงานกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อกำหนดวันตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี</p>

๒. โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินการ
๑	ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร	อยู่ระหว่างการขอจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย โดยคาดว่าจะหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan)	อยู่ระหว่างการจัดทำร่างคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan) โดยคาดว่าจะแผนสืบทอดตำแหน่งฯ จะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๓	สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	อยู่ระหว่างการพิจารณาหลักเกณฑ์การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๕