

# รายงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## บทนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เป็นกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมาย สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถผลักดันแผนปฏิบัติราชการให้บรรลุตามเป้าประสงค์และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีกลไกความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม ตลอดจนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

### วิสัยทัศน์ (Vision) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐”

### พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ

### ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงาน เป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
- เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมอาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม
- กลยุทธ์ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

#### ๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

##### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ”

##### พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission Statement)

- ๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมอาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย กอปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
- ๔) ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

## ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

- ๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์
- ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ๔) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร
- ๕) การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

## ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

๑. ปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมจำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่
  - ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงาน

  - (๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Path)
  - (๒) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan)
  - (๓) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
  - (๔) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่
  - ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี

การดำเนินงาน

  - (๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
  - (๒) พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
  - (๓) พัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน
  - (๔) เตรียมความพร้อมสู่การเป็นนักบริหารระดับต้น - กลาง - สูง
- ๒.๒ จำนวนวิธีการพัฒนาบุคลากร (นอกเหนือจากการฝึกอบรม) ที่นำมาใช้อย่างเป็นระบบ
๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่
  - ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (KM)

การดำเนินงาน

  - การจัดการความรู้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๒ จำนวนนวัตกรรมในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงาน

  - (๑) พัฒนาบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดเชิงสร้างสรรค์
  - (๒) ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

- ๓.๓ จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานตามความเปลี่ยนแปลงของกรม

การดำเนินงาน

- (๑) เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่
- (๒) ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- (๓) พัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๔) ฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ
- (๕) ฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน

#### อัตรากำลังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๓๒ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- |                  |             |            |
|------------------|-------------|------------|
| ๑. ข้าราชการ     | จำนวน ๑,๓๑๒ | อัตรากำลัง |
| ๒. ลูกจ้างประจำ  | จำนวน ๕๙๖   | อัตรากำลัง |
| ๓. พนักงานราชการ | จำนวน ๘๒๔   | อัตรากำลัง |

#### ภารกิจของบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม
๒. จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
๓. ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
๔. เสริมสร้างวินัย พิทักษ์ระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### โครงสร้างกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีโครงสร้างภายในหน่วยงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๑๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๕ กลุ่มงาน และจำนวน ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง
๒. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม
๔. กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
๕. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖. ฝ่ายบริหารทั่วไป

#### โครงสร้างภายในของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

##### ๑. ฝ่ายแผนงานและประเมินผล

- ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของกระทรวงแรงงาน

- ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากำลังคน

- ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามรายการสมรรถนะพื้นฐานที่กำหนด

- ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ศึกษา และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานตามภารกิจของกลุ่มงานพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

- การกำหนด และจัดทำแผนงานโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- การจัดทำแผนงานโครงการ เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี
- การประสาน บุคลากร และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ให้สอดคล้องกับภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายรัฐบาล
- การประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การจัดองค์ความรู้ (KM)
- การติดตามประเมินผล และสรุปรายงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. ฝ่ายพัฒนาบุคคลและประสานเครือข่าย

- การประสาน และดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนงานโครงการ และการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
- การประสาน และดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก
- การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล
- การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ
- การดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- การจัดทำ และปรับปรุงทะเบียนทำเนียบวิทยากร ทั้งบุคคลภายในและภายนอก
- การจัดทำทะเบียนผู้ผ่านการฝึกอบรม
- การแพร่ข่าวและประชาสัมพันธ์การจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายนอก
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## ๓. งานบริหารทั่วไป

- การรับ - ส่งหนังสือ และจัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานภายในและภายนอก
- การประสาน รวบรวม จัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
- การประสาน รวบรวม และจัดทำสรุปรายงานการบริหารเงินงบประมาณของกลุ่มงาน
- การจัดการพัสดุและครุภัณฑ์
- การตรวจสอบ และจัดทำรายงานการใช้โทรศัพท์
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## งบประมาณ

๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา และพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในวงเงินตามกรอบการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบดำเนินงาน แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ โครงการ ๔ รุ่น รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๖๗๑,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหกแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการ	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
๑	โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง	๒	๑๐๒,๖๐๐
๒	โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๔๑	๔๕๘,๙๖๐
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง	๒๕	๖๐๒,๘๒๐

## รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

การดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย การฝึกอบรมตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และการฝึกอบรมนอกแผนการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการดำเนินการส่งบุคลากรไปอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก

### ๑. การฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

การฝึกอบรมโดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ งบประมาณ มีจำนวน ๓ โครงการ ดังนี้

#### ๑.๑ โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๓

##### ๑) วัตถุประสงค์

(๑) พัฒนาผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ (Leadership Paradigm) ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพงาน บริหารคน และบริหารตนเองได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และยืดหยุ่น โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และสอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(๒) พัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูง (๑๒ สมรรถนะ) (Leadership Competency) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในด้านสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง โดยเน้นให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเองและกำหนดแนวทางในการยกระดับสมรรถนะ

(๓) ส่งเสริมการทำงานบูรณาการระหว่างส่วนราชการ (Collaborative Capability) โดยสร้างเครือข่ายของนักบริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่การทำงานบูรณาการข้ามส่วนราชการ ผ่านกิจกรรมกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมจากต่างส่วนราชการ

##### ๒) กลุ่มเป้าหมาย

เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๒ คน ได้แก่ นางวิจิตรรา บุรณะวานิช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี และนายปรีชา แก้วเกื้อ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี

##### ๓) ระยะเวลา

ระหว่างวันที่ ๑ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

##### ๔) งบประมาณ

ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๑๐๒,๖๐๐ บาท (หนึ่งแสนสองพันหกร้อยบาทถ้วน)

##### ๕) หน่วยงานผู้จัด

สำนักงาน ก.พ.

๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๒ รุ่น

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่รับโอนจากหน่วยงานอื่นเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ

(๒) เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการที่รับโอน ได้รับทราบโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการที่รับโอน มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒) กลุ่มเป้าหมาย

- รุ่นที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔๐ คน และข้าราชการที่รับโอนจากหน่วยงานอื่น จำนวน ๗ คน รวมทั้งสิ้น ๔๗ คน ดังนี้

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑	นางสาวนันทพร มหาปราบ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๒	นายณัฐภักดิ์ ฤกษ์ สุกิจมงคลกุล	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองแผนงานและสารสนเทศ
๓	นายพงศ์ภูติศ ปองดี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย
๔	นางสาวจันทร์จิรา บ่วงราชบพิตร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี
๕	นางสาวเกตนันนิภา โตอ่อน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	กองบริหารการคลัง
๖	นางสาวกนกกานต์ ศิริวงศ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย
๗	นางสาวมิตรนภา พังทูล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา
๘	นางสาวชุตติกาญจน์ กั้นทะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
๙	นางสาวธนพร บุญใบ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ
๑๐	นายกันต์ธพนธ์ ลีรัตนนท์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๑	นางสาวพัทยา คลังวิเชียร	นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา
๑๒	นางสาวฉนิดา คงภู	นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กองบริหารการคลัง
๑๓	นางสาวอรณิช ศรีทอง	นว.พัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์
๑๔	นายพูนศักดิ์ รอดไธสง	นว.พัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
๑๕	นายพงศกร เทียนดี	นว.พัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก
๑๖	นายพีรพล เลี้ยงเจริญทรัพย์	นว.พัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี
๑๗	นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี	นว.พัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑๘	นายธันว์ หันประดิษฐ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี
๑๙	นางสาวอภิญา ชัยรักษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๒๐	นางสาวอภิสร่า ถึงสุขวงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๒๑	นายนรินทร์ ปินทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม
๒๒	นางสาวโสภา บัณฑิต	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง
๒๓	นางสาวศรีนวล แก้วทวี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
๒๔	นางสาวศุรีมาต์ จันท์ประทีป	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม
๒๕	นายอภิเดช ไชยคง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานเลขาธิการกรม
๒๖	นางสาวสินนภา พบประเสริฐ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
๒๗	นางสาวศิริภัสสร วัชรจินดา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม
๒๘	นางสาวเกศินี จุ่นสาย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร
๒๙	นางสาวพรชชล หนูเทพ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา
๓๐	นางสาวกมลวรรณ กฤตสัมพันธ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม
๓๑	นางสาววิรัชญา คลังกรณ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก
๓๒	นางสาวชุตาร์ตน์ ต่อเติมพันธ์ุ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี
๓๓	นางสาวธมลวรรณ ทองประกอบ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู
๓๔	นายรณกร เศรษฐบุญ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ
๓๕	นายศรัณวิชัย พึ่งภักดิ์ชินเกษม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี
๓๖	นายปภินวิช ศรีธรร	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์
๓๗	นายณัฐรัฐากร บุรณกุล	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
๓๘	นางสาวเบญจวรรณ สุขเจริญ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย
๓๙	นางสาววัลลิภา เฟ่งพินิจ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด
๔๐	นางสาวพันธิตตรา ผลฉาย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ
๔๑	น.ส.เยาวลักษณ์ กงซี่	นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ	กองวิเทศสัมพันธ์
๔๒	นางสาวสาวิตรี สมชาติเกรียงไกร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
๔๓	นางสาวพลอยนิล แสงวงกิจ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
๔๔	นางสุภาวดี กะลาสี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๔๕	นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนทะจันทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ
๔๖	นางชนิษฐา เฟ่งพิศ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม
๔๗	นางสาวกันยามาส เกตุพิชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช



- รุ่นที่ ๒ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๓๓ คน และข้าราชการที่รับโอนจากหน่วยงานอื่น จำนวน ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๓๙ คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑	นางสาวธนพร บุญใบ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ
๒	นายวภช หลายวัฒนไพศาล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี
๓	นายสุวัฒน์ จันทรดิกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่
๔	นางสาวพัชรี อ่อนสุด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๕	นางสาวศิริลักษณ์ กรุณา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี
๖	นางสาวสุปรียา นวลจันทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองแผนงานและสารสนเทศ
๗	นางสาวปริศนา หอมบุญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๘	นางสาวธารารัตน์ จันท์แก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี
๙	นางสาวชนัฐศิกานต์ กวารลิปสาม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา
๑๐	นางสาววิชชุดา ยะนาย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ
๑๑	นางอรชร ติตตารัมย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
๑๒	นายชาญณรงค์ อินทนชิตจ้อย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง
๑๓	นางสาวสุพัตรา สระบัว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๑๔	นายธีรยุทธ์ี สุภาเพ็ชร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
๑๕	นางสาวปภาดา สุวรรณเกตุ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู
๑๖	นายพงษ์ธร นราธนากร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๑๗	นางสาวอุไรพร ยะภูมินทร์	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม
๑๘	นางสาวทิพากร สุ่มัง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา
๑๙	นางสาวนิรภัฏ ทองดี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานเลขาธิการกรม
๒๐	นางสาวอัญชิษฐา ไชยครินทร์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด
๒๑	นางสาวสุนิษา รักษาสุข	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
๒๒	นางสาวลลิตา บุญรอด	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย
๒๓	นางสาวพรสุดา ผลทรัพย์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู
๒๔	นายศิวกร कुสิตา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี
๒๕	นางสาวหทัยกาญจน์ ธรรมะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
๒๖	นางสาวรัตนา เปสโก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์
๒๗	นางสาวธนิดา ทองเสริม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
๒๘	นางเจนจิรา สุวรรณบำรุง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
๒๙	นางสาวอังกษิณี นิยมไทย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
๓๐	นางกุลวดี ไสลบาท	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๓๑	นางปิ่นทारीย์ ศรีทองสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี
๓๒	นางสาววนิดา แก้ววิลัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
๓๓	นายปฏิภาณ สมสกุลชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี
<b>รับโอน</b>			
๑	นางสาวสุภาพร ประเสริฐสุข	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท
๒	นางสาวเนาวรัตน์ ชักชวน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่
๓	นางสาวประวีณา อ่อนเกษ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี
๔	นางสาวเนตรนภา ปัทธิสม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
๕	นางสาวจวีร์พร ลากกระโทก	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	กองบริหารการคลัง
๖	นายจวีร์วิทย์ แก้วทวงค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ระยะเวลา แบ่งเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดฝึกอบรม เป็นเวลา ๓ วัน จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสมชาติ เลขาธิการวัยย ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) อบรมร่วมกันของกระทรวงแรงงาน (เฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่) จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๒๗ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ กระทรวงแรงงาน และ จังหวัดนครนายก

- รุ่นที่ ๒๘ ในรูปแบบออนไลน์ด้วยระบบ Zoom Meeting ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยส่วนกลางฝึกอบรม ณ กระทรวงแรงงาน และส่วนภูมิภาค ณ หน่วยงานต้นสังกัด

๔) งบประมาณ

ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๒๕๖,๕๐๕ บาท (สองแสนห้าหมื่นหกพันห้าร้อยห้าบาทถ้วน) ประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๙,๕๐๕ บาท

- รุ่นที่ ๑ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๔๐,๓๕๐ บาท (สี่หมื่นสามร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

- รุ่นที่ ๒ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๙,๑๕๕ บาท (หนึ่งหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

(๒) การฝึกอบรมร่วมกันของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๙๗,๐๐๐ บาท

- รุ่นที่ ๒๗ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๙๗,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

- รุ่นที่ ๒๘ ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาพกิจกรรม : โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



### ๑.๓ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)

#### ๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการงานภาครัฐ รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่เหมาะสม

(๒) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทนักบริหารระดับกลาง มีความทันสมัย พัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ยุคดิจิทัล

(๓) เพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ให้มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขต่อส่วนรวม

(๔) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในการบริหารงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ความสามัคคี ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

#### ๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๖๔ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น ดังนี้

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๒

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด
๑	นางศิริพร โปธิชัย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กองบริหารการคลัง
๒	นางสาวสุพัตรา ตั้งนทีทวีผล	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	กองบริหารการคลัง
๓	นางกาญจนา อ่อนละมัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๔	นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	กองแผนงานและสารสนเทศ
๕	นางกานต์รวี ปานดำ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖	นายธีรเดช ตริทิพบุตร	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ	กองสื่อสารองค์กร
๗	นายวิระ ชิตชลธาร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
๘	นายพิสนธิ์ ขำชุต	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ
๙	นายอภิสิทธิ์ ชนะสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี
๑๐	นางวิราภรณ์ โชคสมบัติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา
๑๑	นางสาวทัยกี ศิลปสิทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น
๑๒	นางสุรีย์ญา วชิรจรัสพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์
๑๓	นายเด่นดวง ลำเพยพล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก
๑๔	นางสาวพิมลรัตน์ สายจันทดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๑๕	นายกฤษดา หมัดป้องตัว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๑๖	นายสมภพ อภิรัตน์นวะกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๑๗	นายจักรวาล ทิพย์มัลย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี
๑๘	นายอาคม วงษ์สมุทร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด
๑๙	นายนพดล น้อยอุทัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม
๒๐	นางจินตนา งามสนอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง
๒๑	นายประสพสุข ทาเวียง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุตรธานี
๒๒	นายวิระศักดิ์ แก้วบุตดา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุตรธานี
๒๓	นายคมสัน ศักดิ์โสภัญญ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่
๒๔	นายสัณชัย ภัทรวรากุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย
๒๕	นายพิเชษฐ สวัสดิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต
๒๖	นางสมพร ดวงแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช
๒๗	นางจirinันท์ ยี่งล้ำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ ยะลา
๒๘	นายสมเกียรติ เจษฎารมย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส
๒๙	นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
๓๐	นางพิมพ์พิศา ศรีธรรมมา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
๓๑	นายชัยณรงค์ มะเต๋อ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด
๓๒	นางสาวปราณี แก้วเจริญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตถ์

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๓

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด
๑	นางวาลิชฎี ระจิตดำรงค์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร
๒	นางสาวสิทธิธนาถ สุทธชนะ	นิติกรชำนาญการพิเศษ	กลุ่มกฎหมาย
๓	นางสาวนิภาพร ใบบัวเผื่อน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กองบริหารการคลัง
๔	นางสาวกิรณา บุญวิเศษ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	นายสง่า แสนเดช	นิติกรชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๖	นางสุรัชดา พ่อธานี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
๗	นางศิริพร ศรรวมศิริ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๘	นางสาวจำลองลักษณ์ กายแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเลขาธิการกรม
๙	นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์	บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเลขาธิการกรม
๑๐	นายนิกร นิมสายน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๑๑	นายสุกิติ ทองคำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
๑๒	นางสาวทองจันทร์ ทับทิม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ
๑๓	นายคุรุศักดิ์ สมตน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ
๑๔	นางธนิชฐนันท์ นิมวงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา
๑๕	นายชาญชัย มอดเม็ด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น
๑๖	นางปราณี บุญประกอบ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด
๑๗	นายบุญเรือง สุนทรสลธิ์ภูกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง
๑๘	นางสาวสมจิตร ทองสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา
๑๙	นางพนธ์ยมล ฤทธิโชติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๒๐	นายพินิจ วิสุทธิพันธ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๒๑	นายวัชรระ บุญส่ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๒๒	นายไพฑูรย์ ถิ่นสูง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี
๒๓	นายเกษิฉิจ ทับทิม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา
๒๔	นายพงศ์พันธ์ เนตรมณี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา
๒๕	นายบุญรุ่ง โนใจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี
๒๖	นางสาวกึ่งก้อย น้อยสะปุ่น	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่
๒๗	นายมานะ พูนบ้านแขก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย
๒๘	นายชานนท์ อาคะมา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช
๒๙	นายสมใจ ผลทวี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช
๓๐	นายสุรเชษฐ์ ทองสั้น	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี
๓๑	นายเกียรติศักดิ์ สวงศักดิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ ยะลา
๓๒	นางสาวชนกานต์ บุญราศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

๓) ระยะเวลา แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ ระยะเวลา ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔

ช่วงที่ ๒ ระยะเวลา ๗ วัน รวม ๑๐ วัน โดยแบ่งเป็น ๒ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔

- รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔

๔) งบประมาณ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๙๓๓,๗๙๐ บาท

ช่วงที่ ๑ เป็นเงินจำนวน ๓๗,๘๑๕ บาท

ช่วงที่ ๒ เป็นเงินทั้งสิ้น ๘๙๕,๙๗๕ บาท

- รุ่นที่ ๒ เป็นเงินจำนวน ๔๕๔,๙๐๐ บาท

- รุ่นที่ ๓ เป็นเงินจำนวน ๔๔๑,๐๗๕ บาท

๕) หน่วยงานผู้จัด

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาพกิจกรรม : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)







## ๒. การฝึกอบรมนอกแผนปฏิบัติการประจำปี

### ๒.๑ ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ไม่มีการดำเนินงาน

### ๒.๒ ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติให้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

#### ๒.๒.๑ โครงการฝึกอบรมวิทยากรดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย

##### ๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการตามบทบัญญัติมาตรา ๗๗ และมาตรา ๒๕๘ ของรัฐธรรมนูญ ทั้งในส่วนของการดำเนินการตามกระบวนการจัดทำร่างกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมาย การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย การเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบนั้นต่อประชาชน และการตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมายทั้งระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย และหลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญา และกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้วในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย รวมทั้งการจัดทำข้อมูลกฎหมายเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมายได้

(๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าใจขั้นตอน วิธีการ และรายละเอียดในการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย

(๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและแนวทางการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐซึ่งวิทยากรนั้นสังกัดอยู่ได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

(๔) เป็นการยกระดับกระบวนการตรากฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดทำร่างกฎหมายให้มีความโปร่งใส มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนาแนวทางการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการทบทวนมาตรการทางกฎหมาย ทำให้สามารถยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพของประชาชนได้ต่อไป

##### ๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายปวีตพงษ์ แทนขำ นิติกรชำนาญการ กลุ่มกฎหมาย

##### ๓) ระยะเวลา

วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft teams

##### ๔) งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่าย

##### ๕) หน่วยงานผู้จัด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

**๒.๒.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๐ ของกระทรวง  
แรงงาน ระดับชำนาญการ**

**๑) วัตถุประสงค์**

(๑) เพื่อพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

(๒) เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ให้มีความรู้ แนวความคิดด้านวิชาการ และทักษะด้านการบริหาร ตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับตัวในการทำงานอย่างรู้เท่าทันและสร้างสรรค์

(๓) เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจกัน ตลอดจน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

**๒) กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการระดับชำนาญการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง หรือหลักสูตรที่มีลักษณะเช่นเดียวกันมาก่อน จำนวน ๑๐ คน ได้แก่

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| (๑) นายคมธัช รัตนคช         | สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก      |
| (๒) นายสันติ พังชนะ         | สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน    |
| (๓) นายจรินทร์ พรหมสวัสดิ์  | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ    |
| (๔) นายชาติรี กอบัวแก้ว     | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี     |
| (๕) นายภูมิชัย นิยมไทย      | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี        |
| (๖) นางสาววันวิสาข์ เพชรมณี | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา         |
| (๗) นายสิงห์โต แก้วกล้า     | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร |
| (๘) นางกรรณิกา ธงยศ         | สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน            |
| (๙) นายจิณกรณ์ แก้วมณี      | สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง            |
| (๑๐) นางชยาภัสร์ ศรีปัญญา   | สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย             |

**๓) ระยะเวลา**

**ช่วงที่ ๑** อบรมในรูปแบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม ZOOM ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

**ช่วงที่ ๒** อบรมในรูปแบบเข้าห้องเรียน (Classroom) ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ถึง ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ กระทรวงแรงงาน และจังหวัดกาญจนบุรี (โรงแรมฝั่ง-หวาน รีสอร์ท แอนด์สปา อำเภอเมืองกาญจนบุรี และศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย ไร่คุณมน อำเภอปอพลอย)

**๔) งบประมาณ**

ไม่มีค่าใช้จ่าย

**๕) หน่วยงานผู้จัด**

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

**๒.๒.๓ การฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional)**

**๑) วัตถุประสงค์**

(๑) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของนักทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อเป็นพื้นฐานของการทำงานในระดับมืออาชีพต่อไป

(๒) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) เพื่อสร้างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อยกระดับการทำงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ราย

(๑) นางสาวพันธนิชา ไชยลังกา กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(๒) นางสาววันทนา แก้วทอง กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง

(๓) นางสาวรัชดาภรณ์ ปิ่นม่วง กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง

(๔) นางสาวภััสสร คามเขต กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(๕) นายจีรวิทย์ แก้วทอง กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓) ระยะเวลา

- ระดับปฏิบัติการ อบรมระหว่างวันที่ ๙ , ๑๒ - ๑๔ และ ๑๙ - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

- ระดับชำนาญการ อบรมระหว่างวันที่ ๙ กรกฎาคม และวันที่ ๖ - ๘ กันยายน ๒๕๖๔

๔) งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

สำนักงาน ก.พ.

๒.๒.๔ การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ (GCIO)

รุ่นที่ ๓๐

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐได้ปรับกรอบแนวคิดด้านดิจิทัลเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล และเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐในการพัฒนาองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล

(๒) เพื่อให้ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลตามมาตรฐานสากล และมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๓) เพื่อให้ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐสามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริการของหน่วยงาน โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลและนวัตกรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กรเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน

(๔) เพื่อให้ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสารสนเทศและพร้อมรับมือกับทิศทางกับทิศทางเทคโนโลยีในอนาคต

(๕) เพื่อให้เกิดเครือข่ายของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐอันจะทำให้เกิดการดำเนินงานแบบบูรณาการข้ามหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) กลุ่มเป้าหมาย

เป็นผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO) หรือผู้ช่วยผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO Assistant) จำนวน ๑ คน ได้แก่ นางดรุณี นิธิทวีกุล รองอธิบดี

๓) ระยะเวลา

ระหว่างวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ อบรมทุกวันพุธ จำนวน ๒๓ ครั้ง ณ กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

๔) งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA)

**๒.๒.๕ หลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ “หลักสูตรประจำ” รุ่นที่ ๕/๖๓ “เป็นเบา เป็น แม่พิมพ์”**

๑) วัตถุประสงค์

มุ่งเน้นการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน มีความเสียสละ มีอุดมการณ์และมีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้ เมื่อจบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกจะต้องเป็นวิทยากรชั้นเลิศสามารถขยายผลให้หน่วยงานตนเองและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเป็นแกนนำให้กับจิตอาสาทั่วไป เพื่อทำหน้าที่จิตอาสาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี จำนวน ๒ คน ได้แก่

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑	นายไพศาล ราชสีห์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา
๒	นายภูวนนท์ มีสิงห์	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง

๓) ระยะเวลา

ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ถึง ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ โรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔ วปร.

๔) งบประมาณ

- ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

โรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน

**๒.๒.๖ การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑) วัตถุประสงค์

(๑) มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า)

(๒) สามารถปรับแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน การสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการ แก้ปัญหาที่เหมาะสมกับการบริหารองครักษ์ในบริบทที่มีความท้าทาย

(๓) มีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management)

๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้  
รุ่นที่ ๙๓ จำนวน ๒ คน ดังนี้

- (๑) นายสมศักดิ์ สุขวิฑฒโก ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
(๒) นายสมชาติ สุภารี ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

รุ่นที่ ๙๔ จำนวน ๓ คน ดังนี้

- (๑) นายจำเนียร ขาวจันทร์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี  
(๒) นางสาวอภากร ว่องเขตกร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์  
(๓) นางสาวกุลวดี ยาดิ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก

๓) ระยะเวลา

รุ่นที่ ๙๓ ระหว่างวันที่ ๒๙ มีนาคม – ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

รุ่นที่ ๙๔ ระหว่างวันที่ ๒๑ มิถุนายน – ๓ กันยายน ๒๕๖๔

๔) งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

สำนักงาน ก.พ.

๒.๒.๗ โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในหน่วยงานที่ตั้งในส่วนภูมิภาคมีความรู้ความเข้าใจนโยบายตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานได้

(๒) เพื่อให้สามารถบริหารงานภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

(๓) เพื่อให้เข้าใจหลักการบริหารงานโดยการใช้ระบบสารสนเทศในการติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๕ คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
๒	นายปฐมพงศ์ พักเขียว	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
๓	นางวชิราภรณ์ อินทรวงษ์โชติ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท
๔	นางสาววนิดา เงินรูปงาม	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี
๕	นายชาติวุฒิ ทองกัน	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
๖	นางสาวจิรานันท์ จิววัฒนารักษ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี
๗	นายศักดิ์ศรี เสงเตง	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๘	นายสิทธิชัย สุดสวาท	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์
๙	นายอนุชิต ดรกันยา	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์
๑๐	นางสาวจิตชญา อ่ำสาริกา	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์
๑๑	นายจิรวัดร์ สื่อประสาร	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม
๑๒	นางพิมพ์พิศา ศรีธรรมมา	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
๑๓	นายพัสกร จะเรียมพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร
๑๔	นายชัยณรงค์ มะเตือ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด
๑๕	นายวิระ อุ่นอก	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ
๑๖	นายพงษ์ศักดิ์ ศรีนามนต์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร
๑๗	นายเมธี เมืองทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์
๑๘	นางสาวธัญรัศม์ ศรีวิพราหมณ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย
๑๙	นางรัฐติกานต์ พวงสุกระวิฒนะ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย
๒๐	นางสาวปราณี แก้วเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตต์
๒๑	นายวิริยะ ทองเหลือ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่
๒๒	นายสมโภชน์ ชัยชนะ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน
๒๓	นายอาคม คุ่มหมู่	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร
๒๔	นายโกเมศ ปิยะพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล
๒๕	นางสาวยุวดี แก้วเอี่ยม	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
๒๖	นายทวีป เกิดต่อพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม
๒๗	นางวาสิษฐี ระจิตดำรงค์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร
๒๘	นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
๒๙	นางสาวธนกร นวนน	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด
๓๐	นายประพันธ์ หนูสันทัด	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ
๓๑	นายชัยรัตน์ ฉัตรศุกกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
๓๒	นางสาวลักขณา รุ่งเรือง	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
๓๓	นายกำจัด ใจงาม	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
๓๔	นางสาวอุษา คงภักดี	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย
๓๕	นายปกรณ์ ศรีเพชร	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง

๓) ระยะเวลา

ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสมชาติ เลขาธิการวัย ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) งบประมาณ

ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒๔,๐๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันบาทถ้วน)

๕) หน่วยงานผู้จัด

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๒.๒.๘ การประชุมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อเน้นย้ำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี และพัสดุ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่นโยบายการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตลอดจนลดข้อบกพร่องผิดพลาดอันเกิดจากการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๒) กลุ่มเป้าหมาย

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกจังหวัด จำนวน ๗๗ คน

๓) ระยะเวลา

วันอังคารที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกล (Video Conference) ด้วยโปรแกรม Zoom

๔) งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๒.๒.๙ การประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรผู้บริหารราชการไทยในบทบาทโค้ช (Leader as Coach) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการโค้ชทั้งในเชิงหลักการ กระบวนการ และเทคนิควิธีการโค้ชที่ถูกต้อง

(๒) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำหลักการโค้ชไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการโค้ชให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

๒) กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวน ๑ คน ได้แก่ นายสมชาติ สุภารี ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

๓) ระยะเวลา

วันที่ ๙, ๑๐, ๑๖, ๑๗, ๒๔, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑๔ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ รวม ๘ วัน รูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบปฏิบัติการ Zoom)

๔) งบประมาณ

ไม่มีค่าใช้จ่าย

๕) หน่วยงานผู้จัด

สำนักงาน ก.พ.

**๒.๒.๑๐ หลักสูตรนักรับราชการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ ๓**

**๑) วัตถุประสงค์**

(๑) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการงบประมาณของผู้บริหารระดับกลาง ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

(๒) เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารระดับกลางของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชน ให้เกิดการบูรณาการการทำงานด้านงบประมาณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ในการบริหารงาน และการบริหารจัดการงบประมาณในกลุ่มนักรับราชการระดับกลาง

**๒) กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการกำกับดูแลด้าน การงบประมาณ ด้านนโยบายและแผน ด้านการเงินการคลังของหน่วยงาน จำนวน ๑ คน ได้แก่ นางสาวนิภาพร ไบบัวเฟื่อน นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ

**๓) ระยะเวลา**

ประมาณ ๓ เดือน (ระหว่างเดือน มิถุนายน – เดือน กันยายน ๒๕๖๔)

**๔) งบประมาณ**

ไม่มีค่าใช้จ่าย

**๕) หน่วยงานผู้จัด**

สำนักงบประมาณ

**๒.๒.๑๑ หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๒**

**๑) วัตถุประสงค์**

(๑) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐมีความรู้ด้านการบังคับทางปกครอง การบังคับคดีแพ่ง ฝึกปฏิบัติงานเกี่ยวกับการยึดอายัด จำหน่ายทรัพย์สินและงานการเงินและบัญชี รวมถึง การคำนวณเงินคืนแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

(๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถดำเนินการบังคับคดีได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้อยู่ในบังคับของมาตรการทางปกครอง

**๒) กลุ่มเป้าหมาย**

เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ หรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ คน ได้แก่ นายพุทธิภักดิ์ ลิ้มลิขิต นิติกรชำนาญการ

**๓) ระยะเวลา**

ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกท

**๔) งบประมาณ**

ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐ บาท

**๕) หน่วยงานผู้จัด**

กรมบังคับคดี



**๒.๒.๑๒ การประชุมเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**๑) วัตถุประสงค์**

เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่นโยบายการเป็นรัฐบาลดิจิทัลและลดข้อบกพร่องผิดพลาดอันเกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีต่างๆ มาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล

**๒) กลุ่มเป้าหมาย**

ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๖๔ คน

**๓) ระยะเวลา**

วันอังคารที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

**๔) งบประมาณ**

ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๖,๒๐๐ บาท

**๕) หน่วยงานผู้จัด**

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางสรุปผลการดำเนินงาน  
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	รายการ	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
	<b>การฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการ</b>		
๑	โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๓	๒	๑๐๒,๖๐๐
๒	โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๘๖	๒๕๖,๕๐๕
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)	๖๔	๙๓๓,๗๙๐
	<b>การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</b>		
๑	โครงการฝึกอบรมวิทยากรการดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	๑	-
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒๐ ของกระทรวงแรงงาน ระดับชำนาญการ	๑๐	-
๓	การฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional)	๕	-
๔	การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ (GCIO) รุ่นที่ ๓๐	๑	-
๕	หลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ “หลักสูตรประจำ” รุ่นที่ ๕/๖๓ “เป็นเบา เป็น แม่พิมพ์”	๒	-
๖	การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๕	-
๗	โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๕	-
๘	การประชุมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗๗	-
๙	การประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรผู้บริหารราชการไทยในบทบาทโค้ช (Leader as Coach) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑	-
๑๐	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๓	๑	-
๑๑	หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๒	๑	๑๑,๐๐๐
๑๒	การประชุมเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๖๔	๖,๒๐๐
	<b>รวม</b>	<b>๓๐๗</b>	<b>๑,๓๑๐,๐๙๕</b>

๒.๙ การดำเนินงานตามตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ ๒ Potential Base ประกอบด้วย

- ๑) ตัวชี้วัด ๒.๑ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล สำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง
- ๒) ตัวชี้วัด ๒.๒ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล สำหรับส่วนกลางทุกหน่วยงาน

## ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง) การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



### ตัวชี้วัด 2.1 : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่ รัฐบาลดิจิทัล

#### คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) เรียนผ่านระบบออนไลน์ เช่น หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น 2) เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น 3) มีส่วนร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่างๆ ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ 4) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือการ coaching 5) วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร
- พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :  
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564  
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
- เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
  - ผู้อำนวยความสะดวกหน่วยงานทุกหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบการรายงานผลตามตัวชี้วัด โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563
  - บุคลากรรายงานผลการพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.05
  - กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล 2) ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับการปฏิบัติงาน
  - กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
  - ผู้อำนวยความสะดวกหน่วยงาน เป็นผู้ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.06
- หลักฐาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา รายละเอียดปรากฏตาม แบบ บค.05
- เจ้าภาพผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร 0 22643 4984 : นางกาญจนา อ่อนละมัย, นายเทพพิทักษ์ แก้วคำนวน, นางสาวศรัญญา สุดเจสสิยา
- อื่นๆ : 1. ในกรณีบุคลากรย้าย/ช่วยราชการ ก่อนได้รับการประเมินผลการพัฒนา ขอให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินผลตาม แบบ บค.06  
2. วิธีการกรอกแบบ บค. 04-06 สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://home.dsd.go.th/hr>

$$\text{สูตรการคำนวณ :} \quad \text{ร้อยละการพัฒนาศูนย์กลาง} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}}$$

เป้าหมายตามรอบประเมินที่.....

ปี 63	ปี 63					ปี 64					ปี 64	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
						รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)						รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						• การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50						• การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100

## ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 Potential Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

### การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



#### ตัวชี้วัด 2.2 : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน สู่รัฐบาลดิจิทัล

##### คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างมีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายและแรงจูงใจ รู้จักแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) เรียนผ่านระบบออนไลน์ เช่น หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น 2) เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่น 3) มีส่วนร่วมในคณะทำงาน อนุกรรมการ กรรมการต่างๆ ในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ 4) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือการ coaching 5) วิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร
- พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :  
รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564  
รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน 2564
- เงื่อนไข : ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด
  - ผู้อำนวยการหน่วยงานทุกหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบการรายงานผลตามตัวชี้วัด โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563
  - บุคลากรรายงานผลการพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.05
  - กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล 2) ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับปฏิบัติงาน
  - กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
  - ผู้อำนวยการหน่วยงาน เป็นผู้ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา โดยจัดทำข้อมูลผ่าน QR Code ตาม แบบ บค.06
- หลักฐาน : หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรได้รับการพัฒนา รายละเอียดปรากฏตาม แบบ บค.05
- เจ้าภาพผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร 0 22643 4984 : นางกาญจนา อ่อนละมัย, นายเทพพิทักษ์ แก้วค่านวน, นางสาวศรัญญา สุดเจ็ลชัย
- อื่นๆ : 1. ในกรณีบุคลากรย้าย/ช่วยราชการ ก่อนได้รับการประเมินผลการพัฒนา ขอให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินผลตาม แบบ บค.06  
2. วิธีการกรอกแบบ บค. 04-06 สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://home.dsd.go.th/hr>

สูตรการคำนวณ : ร้อยละการพัฒนาบุคลากร =  $\frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}}$

เป้าหมายตามรอบประเมินที่.....

	ปี 63					ปี 64					รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
เป้าหมาย ปี 64						รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน) • การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50					รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน) • การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100

### ๓. การบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคำสั่งที่ ๖๗๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรองอธิบดี (นางสาวจิราภรณ์ ปุญญฤทธิ์) เป็นประธาน และผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งนักบริหาร ตำแหน่งในสายงานที่ขาดแคลน ตำแหน่งที่มีอัตราเกษียณอายุราชการค่อนข้างสูง เป็นต้น

(๒) กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย พิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ระดับกรม และกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(๓) กำหนดวิธีการ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(๔) ขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และรายงานผลให้ ก.พ. ทราบ

(๖) กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อประเมินความพร้อมในการขอปรับระดับตำแหน่งเป้าหมายตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

(๗) รายงานผลการดำเนินงานให้อธิบดี และ อ.ก.พ. กรม ทราบ

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

### ๓.๒ จำนวนกำลังคนคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้าราชการพลเรือนสามัญที่เป็นกำลังคุณภาพ และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ยังไม่ออกนอกระบบ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ รายสรุปดังนี้

(๑) ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	จำนวน ๖ ราย
(๒) ข้าราชการคลื่นลูกใหม่ (New Wave)	จำนวน ๒ ราย
(๓) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	จำนวน ๑ ราย
(๔) นักเรียนทุนรัฐบาล (ก.พ.)	จำนวน ๑๐ ราย
(๕) นักเรียนทุนรัฐบาลญี่ปุ่น (PTU)	จำนวน ๑๙ ราย

ทั้งนี้ ข้าราชการบางรายมีรายชื่อซ้ำใน ๒ สถานะ

### ๓.๓ การบริหารกำลังคนคุณภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับระบบกำลังคนคุณภาพ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่อยู่ในระบบได้รับการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การร่วมเป็นคณะทำงาน/เลขานุการ การมอบหมายงานจากผู้บริหารโดยตรง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (HiPPS) การส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ