

แผนการจัดการความรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

จัดทำโดย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Vision)

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization

พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Mission)

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 2: บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
ยุทธศาสตร์ที่ 3: บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 4: บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ค่านิยมหลัก (Core Values)

- B = Belief : เชื่อมันศรัทธาในองค์กร
E = Effectiveness : ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล
S = Strategy : มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
T = Teamwork : ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

วิสัยทัศน์องค์การแห่งการเรียนรู้

มีวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้
ที่มีความสุขและยั่งยืน

พันธกิจการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

1. พัฒนาวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแรงงาน
2. พัฒนาการจัดการความรู้เพื่อรองรับโครงสร้างองค์การ
3. สร้าง/พัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน
4. ส่งเสริมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย
ในการจัดการความรู้
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจให้เกิด
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน

นโยบายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

1. สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้าง แสวงหา แบ่งปันและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการทำงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมภายในสายงานและข้ามสายงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการเนื้อหา (Content Management System) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้งาน
5. ส่งเสริมให้มีการใช้ ICT ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
6. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์การจัดการความรู้ (KM Center) และศูนย์การเรียนรู้ด้าน IT (Learning Center) ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว
7. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานและเกียรติคุณของบุคลากรผู้สร้างองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อการดำเนินการในด้านต่างๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
8. กำหนดให้มีการประเมินผลกระบวนการจัดการความรู้โดยพิจารณาในประเด็นเชิงคุณภาพ หรือ ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่ได้มากกว่าผลผลิตโดยเฉพาะการนำไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่องานและต่อกระทรวงแรงงาน

กลวิธีการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาการปฏิบัติงาน (เนียนไปในเนื่องงาน) ทั้งแบบพบหน้า (Face-to-Face) และผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (online)
2. กระตุ้นและสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและพัฒนาเป็นกลุ่มด้วยกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : CoPs) โดยใช้ ICT ที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ
3. ให้มีการบูรณาการความคิดและความร่วมมือจากทุกฝ่ายงานในการเป็นเจ้าภาพร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการและกิจกรรม
4. มีการออกแบบกิจกรรมของโครงการต่างๆ ให้สามารถพัฒนาวินัย 5 ประการ (ตามแนวคิดของ Peter M. Senge) อย่างน้อยโครงการละ 1 วินัย
5. ลดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) หรือ e-Learning ให้มากขึ้น

สารบัญ

	หน้า
องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์มที่ 1)	1
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 1 (แบบฟอร์มที่ 2)	8
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 2 (แบบฟอร์มที่ 2)	10
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 3 (แบบฟอร์มที่ 2)	12
 ภาคผนวก	
■ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process : KMP) และ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP)	14
■ รายชื่อคณะทำงาน	17
■ CKO Profile	18

องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ

แบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				หน้าที่ : .../...
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
1. พัฒนาและ ขับเคลื่อน นโยบายและ ยุทธศาสตร์ เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์ตาม นโยบายสำคัญเร่งด่วนด้าน เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มี ศักยภาพสูง	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	1. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้าน แรงงานระดับจังหวัด 2. การพัฒนายุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ 3. เทคนิค/แนวคิด การดำเนิน โครงการแก้ไขปัญหาค่า เดือนร้อนด้านอาชีพ 4. การจัดทำโครงการให้มี คุณภาพ 5. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน 6. การดำเนินโครงการแก้ไข ปัญหาค่าเดือนร้อนด้าน อาชีพ กิจกรรมจ้างงาน เร่งด่วนและพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงาน 7. ข้อมูลที่จำเป็นในการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 8. การกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ 9. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการ พิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 10. แนวทางการดำเนินงานการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงานจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
1. พัฒนาและ ขับเคลื่อน นโยบายและ ยุทธศาสตร์ เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์ตาม นโยบายสำคัญเร่งด่วนด้าน เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มี ศักยภาพสูง	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	11. การคัดแยกเหยื่อผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์ (ลำดับ ขั้นตอนการดำเนินการ , วิธีการคัดแยก , การ ประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง , กรณีตัวอย่าง การคัดแยกเหยื่อการ ค้ามนุษย์ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน) 12. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานกับการขับเคลื่อน การป้องกันการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 13. การทำงานในสำนักงาน แรงงานจังหวัด 14. การจัดทำข้อมูล/และการ นำเสนอข้อมูลให้กับผู้บริหาร กระทรวงแรงงาน ในระดับ พื้นที่

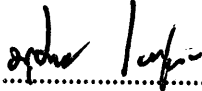
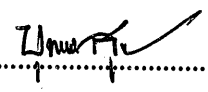
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
2. บริหารจัดการ องค์กรให้มี ประสิทธิภาพสูง	1. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีขีดสมรรถนะสูงใน การให้บริการข้อมูลด้าน แรงงานด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม 2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กร ธรรมาภิบาล มีการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	15. การกระทำละเมิด ในพระราชบัญญัติความผิด ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ 16. รูปแบบ แนวทางการ เสนอร่างประกาศ คำสั่ง ฯลฯ และแนวทางการตรวจร่าง ของกองกฎหมาย 17. การจัดซื้อจัดจ้าง 18. การดำเนินงานด้านการเงิน การคลังและพัสดุ 19. การเขียนโครงการขอรับ สนับสนุนงบประมาณ 20. การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน แรงงาน 21. บริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูง 22. การพัฒนาและเรียนรู้ตาม แนวพระราชดำริและหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 23. งานประชาสัมพันธ์/ผลิตสื่อ ประชาสัมพันธ์ด้วย Infographic 24. การสร้าง Fanpage, บริหาร จัดการ, การใช้งาน รวมถึง การทำสื่อ แต่งรูป เขียน คอนเทนต์ 25. เทคนิคการพูด และการ นำเสนอข้อมูล 26. การเขียนหนังสือราชการ เป็นภาษาอังกฤษ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
2. บริหารจัดการ องค์กรให้มี ประสิทธิภาพสูง	1. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีขีดสมรรถนะสูง ใน การให้บริการข้อมูลด้าน แรงงานด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม 2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กร ธรรมาภิบาล มีการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	27. ภาษาอังกฤษสำหรับการ ปฏิบัติงาน 28. การแปลภาษาอังกฤษสำหรับ งานราชการ 29. เทคนิคการรับเรื่องราว ร้องทุกข์และการนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการติดตามสิทธิประโยชน์ ของแรงงานไทยใน ต่างประเทศ 30. การวิเคราะห์ข้อมูลและการ นำเสนอข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมต่าง ๆ เช่น Microsoft Excel, Power BI, PowerPoint, R, Python และอื่น ๆ 31. เทคนิคและวิธีการในการ เข้าร่วมประชุมผ่านระบบ Online ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Webex Meeting, Zoom Meeting, Google Meeting ฯลฯ 32. ระบบฐานข้อมูลกระทรวง แรงงาน 33. ระบบปฏิบัติการดิจิทัล และไอที 34. การใช้งานGoogle Drive/ Google From และ การสร้าง QR Code 35. เทคนิคการเขียนหนังสือ ราชการและรายงานการ ประชุมที่เป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
2. บริหารจัดการ องค์กรให้มี ประสิทธิภาพสูง	1. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีขีดสมรรถนะสูง ใน การให้บริการข้อมูลด้าน แรงงานด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม 2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กร ธรรมาภิบาล มีการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	36. พลิกโฉมองค์กรบนกระดาน แผ่นเดียว ด้วย Business Model Canvas (BMC) 37. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 38. การทำงานเป็นทีม 39. การจัดทำทวิเคราะห์ การรายงานสถานการณ์และ ตัวชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
3. บูรณาการการ สร้างภาคี เครือข่าย และการ ให้บริการอย่าง ทั่วถึงทั้งในและ ต่างประเทศ	หน่วยงานและภาคีเครือข่าย มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้ บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	40. เศรษฐกิจการแรงงานกับ มาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ 41. การรับเรื่องร้องทุกข์และ ติดตามสิทธิประโยชน์ของ แรงงานที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ 42. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด ในฐานะผู้แทนกระทรวง แรงงานระดับจังหวัด 43. แรงงานไทยในต่างประเทศ ทิศทางการขยายตลาดและ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ 44. แนวทางการปรับโครงสร้าง ตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อน เศรษฐกิจไทย
4. บริหารจัดการ แรงงาน นอกระบบ เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิต	แรงงานนอกระบบได้รับการ คุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และ มีคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	80	45. การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการและแรงงาน ด้อยโอกาส 46. การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบในส่วนภูมิภาค 47. การจัดทำและการวิเคราะห์ ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ

หมายเหตุ 1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ส่วนกลาง (กอง/สำนัก/ศูนย์ 16 หน่วยงาน)
และส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 หน่วยงาน)

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ คือ	
แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : พลิกโฉมองค์กรบนกระดานแผ่นเดียวด้วย Business Model Canvas (BMC)
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เรียนรู้เทคนิคที่จะนำไปพัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างตลาดแรงงาน
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ผู้ทบทวน :  (นางสาวบุปผา เรืองสุด) รองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO) ผู้อนุมัติ :  (นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)	

แผนการจัดการความรู้ ปี 2565

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน					หน้าที่ :/.....				
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2 : บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง									
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ	
1	การบ่งชี้ความรู้ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	ธ.ค. 64	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	คณะทำงาน KM KM Team	คณะทำงาน KM KM Team			
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ สำรวจและรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำละเมิดในพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	ม.ค. – มี.ค. 65	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	คณะทำงาน KM KM Team			
3	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ จัดทำไฟล์เอกสาร	ม.ค. – มี.ค. 65	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	KM Team	KM Team			
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้	ม.ค. – มี.ค. 65	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	KM Team			
5	การเข้าถึงความรู้ นำองค์ความรู้ใช้ระบบ KM บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Line กลุ่ม KM เพื่อเผยแพร่	ม.ค. – มี.ค. 65	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากร สป.ร.	KM Team			

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มค. - มีค. 65	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	มค. - มีค. 65	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team		
8	การยกย่องชมเชย ยกย่องชมเชยผู้ร่วมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน facebookfanpage , Line กลุ่ม KM website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	สค. - กย. 65	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	KM Team		

แผนการจัดการความรู้ ปี 2565

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน					หน้าที่ :/.....				
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2 : บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง									
องค์ความรู้ที่จำเป็น : พลิกโฉมองค์กรบนกระดานแผนเดียวด้วย Business Model Canvas (BMC)									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ	
1	การบ่งชี้ความรู้ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	ธค. 64	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	คณะทำงาน KM KM Team	คณะทำงาน KM KM Team			
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ สำรวจและรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ Business Model Canvas (BMC)	มีค. – กค. 65	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	คณะทำงาน KM KM Team			
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ จัดทำไฟล์เอกสาร	เมย. – กค. 65	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	KM Team	KM Team			
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรอง องค์ความรู้	เมย. – กค. 65	จำนวนครั้งในการ จัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	KM Team			
5	การเข้าถึงความรู้ นำองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ KM บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Line กลุ่ม KM เพื่อเผยแพร่	เมย. – กค. 65	จำนวนครั้งที่ได้รับ การเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team			

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เมย. - กค. 65	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เมย. - กค. 65	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team		
8	การยกย่องชมเชย ยกย่องชมเชยผู้ร่วมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน facebookfanpage , Line กลุ่ม KM website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	สค. - กย. 65	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้	KM Team		

แผนการจัดการความรู้ ปี 2565

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ		สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		หน้าที่ :/.....					
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 : บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงในและต่างประเทศ									
องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมฯ และนำความรู้ไปขยายผลให้กับเครือข่าย									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ	
1	การบ่งชี้ความรู้ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	ธค. 64	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	คณะทำงาน KM KM Team	คณะทำงาน KM KM Team			
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ สำรวจและรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย	มค. – กพ. 65	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	คณะทำงาน KM KM Team			
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ จัดทำไฟล์เอกสาร	มค. – กพ. 65	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	KM Team	KM Team			
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้	มีค. – สค. 65	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	KM Team			
5	การเข้าถึงความรู้ นำองค์ความรู้เข้าระบบ KM บนเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ Line กลุ่ม KM เพื่อเผยแพร่	กพ. – สค. 65	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	KM Team			

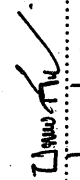
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มค. - กพ. 65	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เมย. - สค. 65	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสป.	KM Team		
8	การยกย่องชมเชย ยกย่องชมเชยผู้ร่วมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บน facebookfanpage , Line กลุ่ม KM website กองบริหารทรัพยากรบุคคล	สค. - กย. 65	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้	KM Team		

ผู้ทบทวน : 

(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)

ผู้อนุมัติ : 

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1

CMP KMP	1. การเตรียมการ และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการ และเครื่องมือ	4. การฝึกอบรม และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่อง ชมเชย และ การให้รางวัล
1. การบังคับความรู้	☒					
2. การสร้างและ แสวงหาความรู้	☒					
3. การจัดความรู้ ให้กับระบบ	☐		☒			
4. การประมวลผลและ กลั่นกรองความรู้		☐	☒			
5. การเข้าถึงความรู้		☐	☐	☒		
6. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้				☒		☐
7. การเรียนรู้				☒	☒	☒
8. การยกย่องชมเชย						☒

หมายเหตุ ☒ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ☐ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2

CMP KMP	1. การเตรียมการ และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการ และเครื่องมือ	4. การฝึกอบรม และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่อง ชมเชย และ การให้รางวัล
1. การบ่งชี้ความรู้	☒					
2. การสร้างและ แสวงหาความรู้	☒					
3. การจัดความรู้ ให้เป็นระบบ	☐		☒			
4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้		☐	☒			
5. การเข้าถึงความรู้		☐	☐	☒		
6. การแบ่งปัน และเปลี่ยนความรู้				☒		☐
7. การเรียนรู้				☒	☒	☒
8. การยกย่องชมเชย						☒

หมายเหตุ ☒ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ☐ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3

CMP KMP	1. การเตรียมการ และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม	2. การสื่อสาร	3. กระบวนการ และเครื่องมือ	4. การมีกรอบ และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การยกย่อง ชมเชย และ การให้รางวัล
1. การบ่งชี้ความรู้	☒					
2. การสร้างและ แสวงหาความรู้	☒					
3. การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ	☐		☒			
4. การประมวลผลและ กลั่นกรองความรู้		☐	☒			
5. การเข้าถึงความรู้		☐	☐	☒		☐
6. การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้				☒		☒
7. การเรียนรู้				☒	☒	☒
8. การยกย่องชมเชย						☒

หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ☐ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง ☐

คณะกรรมการจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้ใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิผลในการผลักดันการปฏิบัติ ราชการได้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการใน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ดังต่อไปนี้			
ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่งงาน	สังกัดหน่วยงาน	ทำหน้าที่เป็น
1. นางสาวบุปผา เรืองสุด	รองปลัดกระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	CKO และ ประธานคณะกรรมการ
2. ผู้อำนวยการกองกลาง			คณะกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย			คณะกรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง			คณะกรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์			คณะกรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน			คณะกรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน			คณะกรรมการ
8. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			คณะกรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล			คณะกรรมการ
10. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ			คณะกรรมการ
11. ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง			คณะกรรมการ
12. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร			คณะกรรมการ
13. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต			คณะกรรมการ
14. ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง			คณะกรรมการ
15. ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ			คณะกรรมการ
16. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน			คณะกรรมการ
17. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล			คณะกรรมการและ เลขานุการ
18. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO) ชื่อ : นางสาวบุปผา นามสกุล : เรืองสุด	
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลส่วนบุคคล	
ชื่อ - สกุล (ภาษาอังกฤษ)	Miss Buppa Reungsud
วัน - เดือน - ปี	11 มกราคม 2510
ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ฝ่าย / แผนก / หน่วย	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
การอบรม	1. หลักสูตรผู้บังคับบัญชาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ระดับ 5) รุ่นที่ 2 (มิถุนายน 2539) 2. หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ 3 (21 – 24 ส.ค.2550 และ 10 - 14 ก.ย.2550) 3. นักบริหารระดับสูงหลักสูตรที่ 1 (นบส.1) รุ่นที่ 84 (25 พ.ค. – 31 ส.ค. 2559) 4. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงด้านการพัฒนาผู้นำเมือง (ผู้นำเมือง รุ่น 5) (29 พ.ย. 62 - 20 มี.ค.63) 5. หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 63 (1 ต.ค. 63 – 10 ก.ย. 64)
ที่อยู่	กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400
การติดต่อสื่อสาร	โทรศัพท์ : 0 2232 1125 โทรสาร : - โทรศัพท์มือถือ : 097 624 7824
ประวัติการศึกษา	
คุณวุฒิ	สถาบัน
ปริญญาตรี สาขารัฐศาสตร์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2531
ปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2541