



รายงานผลการดำเนินงาน
แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล
ของกรมการเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มงานพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการเจ้าหน้าที่

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ				
<p>G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามภารกิจของ กรมการจัดหางาน</p>	<p>K1 ร้อย ละ ของ บุ ค ล า ก ร กรมการจัดหางานที่ผ่านการ ประเมินความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>S1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ ที่กำหนด</p>	<p>สูตรการคำนวณ : จำนวนบุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาและมีสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับ การพัฒนาแล้ว x ๑๐๐ / จำนวน บุ ค ล า ก ร ที่ ้ ง ห ม ด ข อ ง กรมการจัดหางาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคลากร ผ่านการพัฒนาและมีสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๒ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ กรมการจัดหางาน มากที่สุด คือ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๕</p> <p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน ๓ - ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๙ - ไม่ได้พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๘ และ - จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๗
	<p>K2 ร้อย ละ ของ ผู้ บ ริ ห า ร กรมการจัดหางานที่ผ่านการ ประเมินความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ ที่กำหนด</p>	<p>S2 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ ที่กำหนด</p>	<p>สูตรการคำนวณ : จำนวนผู้บริหารที่ผ่านการ พัฒนาและมีสมรรถนะทางการ บริหารที่จำเป็น หลังจากได้รับการ พัฒนาแล้ว x ๑๐๐ / จำนวน ผู้ บ ริ ห า ร ที่ ้ ง ห ม ด ข อ ง กรมการจัดหางาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้บริหารผ่าน การพัฒนาและมีสมรรถนะทางการบริหาร ที่จำเป็น หลังจากได้รับการพัฒนา คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๗๑ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๘๕ คน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน มากที่สุด คือ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ ๔๐</p>

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
				<p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน ๓ - ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๙ - ไม่ได้พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๙ และ - จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๒
<p>G2 บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล</p>	<p>K3 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</p>	<p>S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</p>	<p>สูตรการคำนวณ :</p> <p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ x ๑๐๐ / จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๙๑</p> <p>โดยผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพมากที่สุด คือ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๒</p> <p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๙ - จำนวน ๓ - ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๗ - จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๑
	<p>K4 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>S4 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน</p>	<p>สูตรการคำนวณ :</p> <p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด x ๑๐๐ / จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑๖โดยผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านดิจิทัล มากที่สุด คือ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๓</p> <p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๔ - จำนวน ๓ - ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๓ - จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๙

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน				
G3 ผู้บริหารและบุคลากรของกรมการจัดหางานมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	K5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	S5 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรของกรมการจัดหางานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและการปฏิบัติงาน	สูตรการคำนวณ : จำนวนบุคลากรที่พึงพอใจต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน x ๑๐๐ / จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน ที่ตอบแบบสอบถาม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑. รายงานการประเมินผู้บริหารองค์กร รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ผลการประเมินด้านการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน กรมการจัดหางานได้ ๙.๗๕ คะแนน ๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมการจัดหางาน โดยคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เฉลี่ย ๘๑.๒๙ คะแนน (การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๗๘.๗๙ คะแนน การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๗๙.๑๓ คะแนน การใช้งบประมาณ ๗๙.๓๗ คะแนน การใช้อำนาจ ๘๑.๓๑ และการปฏิบัติหน้าที่ ๘๗.๘๑ คะแนน) ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บริหาร ในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๕๕ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๘

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
				<p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๕ - จำนวน ๓ - ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๙ - จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๘
	K6 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		<p>สูตรการคำนวณ : จำนวนผู้รับบริการที่พึงพอใจต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร x ๑๐๐ / จำนวนผู้รับบริการทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมการจัดหางาน โดยคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) เฉลี่ย ๗๔.๗๗ คะแนน (ประสิทธิผลการสื่อสาร ๗๑.๒๐ คะแนน การปรับปรุงการทำงาน ๗๒.๘๕ คะแนน คุณภาพการดำเนินงาน ๘๐.๒๕ คะแนน)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร</p>				
G4 บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	K7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	<p>S6 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอนงาน (Coaching) - การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) - การมอบหมายงาน (Project Assignment) 	<p>สูตรการคำนวณ : จำนวนบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย x ๑๐๐ / จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๑. บุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๔๗ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน ได้รับ "การส่งเสริม" ให้พัฒนาความรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) มากที่สุด คือ การอบรม การประชุม การสัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๖</p>

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
				<p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติจากงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๑ - องค์กรความรู้ (KM) / คู่มือ / หนังสือเรียน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๔ - การได้รับมอบหมายงานอย่างมีความหมาย งานยาก งานท้าทาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๙ - การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๓ - การขอคำแนะนำปรึกษา การฝึกงาน การถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๓ - การหมุนเวียนงาน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๗ - การศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๕ - ไม่ได้รับการพัฒนา เพิ่งเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๓ - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Google, You Tube, face book, Line เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒ - ประสานกับหน่วยงานเจ้าของเรื่อง เช่น คลัง กรมบัญชีกลาง ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่กรม จังหวัดใกล้เคียง หรือ VDO conference เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๘ <p>๒. ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) มากที่สุด คือ การเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติจากงานที่รับผิดชอบ</p>

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
				<p>คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๐</p> <p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การขอคำแนะนำปรึกษา การฝึกงาน การถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๖ - การได้รับมอบหมายงานอย่างมีความหมาย งานยาก งานท้าทาย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๗ - การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๘ - ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ - ศึกษาด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Google, YouTube, face book, Line, อ่านจากกระเปียบ ตำรา คู่มือ เรียนรู้จากแฟ้มงาน เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๒ - ประสานกับหน่วยงานเจ้าของเรื่อง เช่น คลัง กรมบัญชีกลาง ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่กรมจังหวัดใกล้เคียง หรือ VDO Conference เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๖
<p>G5 บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดมั่นในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE)</p>	<p>K8 จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการรณรงค์ให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>S7 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>สูตรการคำนวณ :</p> <p>จำนวนนับของโครงการ/กิจกรรมตามแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดมั่นในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (STRONG) จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักรับราชการเปลี่ยนแปลงระดับกลาง (นบก.) และหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมการจัดหางาน</p>

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการความรู้และนวัตกรรม				
G6 บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	K9 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	S8 ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ	สูตรการคำนวณ : จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานในกรมการจัดหางานดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดการความรู้ x ๑๐๐ / จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการจัดทำองค์ความรู้ทั้งหมด ๑๔ เรื่อง และดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดการความรู้ จำนวน ๑๔ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	K10 ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		สูตรการคำนวณ : จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน x ๑๐๐ / จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายของกรมการจัดหางาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการจัดทำองค์ความรู้ทั้งหมด ๑๔ เรื่อง ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดการความรู้ จำนวน ๑๔ เรื่อง โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	K11 จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของนวัตกรรมในกรมการจัดหางาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่มี
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้				
G7 กรมการจัดหางานมีฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร	K12 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร	S9 พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑. กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบมีการจัดเก็บฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในโปรแกรมระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ก.พ. เป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
<p>G8 บุคลากรของกรมการจัดหางานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>K13 ร้อยละบุคลากรของกรมการจัดหางานที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>S10 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและช่องทางการเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>สูตรการคำนวณ : จำนวนบุคลากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ x ๑๐๐ / จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน</p>	<p>๒. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บประวัติการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบไฟล์ excel</p> <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๑. ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๗ รองลงมา คือ ไม่ใช้ คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๓</p> <p>๒. ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๖๐ คน มีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) มากที่สุด คือ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Google, You Tube, face book, Line เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑๓</p> <p>รองลงมา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน e-Learning คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๕ - ข่าวสารต่างประเทศ เอกสารวิชาการ นิตยสารสิ่งพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๙ - เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เช่น ออกแบบกราฟฟิก การทำ QR Code เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๔

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	หลักเกณฑ์การดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี				
G9 บุคลากรกรมการจัดหางาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	K14 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร	S11 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	สูตรการคำนวณ : จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามตามแผนฯ x ๑๐๐ / จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด ตามแผนการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กรประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่พัฒนาให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงระดับกลาง (นบก.) และ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมการจัดหางาน