



# แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



## คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้แทนของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (ระยะ ๒๐ ปี) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดวิสัยทัศน์เป็น “บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญแก่หน่วยงานและบุคลากรในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกท่าน ในการผลักดันยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม ตลอดจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน  
มีนาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| คำนำ  | ก    |
| สารบัญ  | ข    |
| สารบัญตาราง   | จ    |
| สารบัญรูปภาพ  | ฉ    |
| ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร   | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน<br>และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง | ๔    |
| ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | ๔    |
| ๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  | ๔    |
| ๒. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  | ๕    |
| ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐                                  | ๑๑   |
| ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับ ๑)   | ๑๑   |
| แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)  | ๑๓   |
| แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)   | ๑๗   |
| แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  | ๒๐   |
| นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)   | ๒๒   |
| แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง   | ๒๓   |
| ๑) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน   | ๒๓   |
| ๒) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)  | ๒๕   |
| ๓) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)                           | ๒๖   |
| ๔) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕   | ๒๘   |
| ๕) (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐  | ๓๒   |
| ๖) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี  | ๓๕   |
| ๗) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ<br>เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล                | ๓๘   |
| ๘) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน                        | ๔๓   |
| ๙) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                                | ๔๖   |



## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า      |
|--|-----------|
| <b>ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</b>   | <b>๕๑</b> |
| ๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ที่สำคัญ   | ๕๑        |
| ๓.๒ ภาพรวม (แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)  | ๕๓        |
| วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)  | ๕๓        |
| ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ๕๔        |
| พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)  | ๕๔        |
| ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)  | ๕๔        |
| ๓.๓ แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๕๖        |
| ๓.๓.๑ แผนปฏิบัติราชการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง   | ๕๖        |
| ๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ เรื่อง การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)                                   | ๕๗        |
| ๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ เรื่อง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)                                      | ๕๘        |
| ๓.๓.๔ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร         | ๕๙        |
| ๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | ๖๐        |
| ๓.๓.๖ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย  | ๖๑        |
| <b>ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล</b>  | <b>๖๘</b> |
| การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ   | ๖๘        |
| การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล  | ๖๘        |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า      |
|--|-----------|
| <b>ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล</b>  |           |
| รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | ๖๙        |
| <b>ภาคผนวก</b>   | <b>๘๕</b> |
| ภาคผนวก ก. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๘๖        |
| ภาคผนวก ข. แบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๘๙        |
| ภาคผนวก ค. สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | ๙๓        |
| ภาคผนวก ง. ผลการวิเคราะห์ Force Field Analysis (รายประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๑๐๒       |
| ภาคผนวก จ. สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | ๑๐๗       |

## สารบัญตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ ๒-๑ อัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | ๖    |
| ตารางที่ ๒-๒ จำนวนบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา  | ๗    |
| ตารางที่ ๒-๓ จำนวนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามเพศ และอายุข้าราชการ (อายุตัว)  | ๘    |
| ตารางที่ ๒-๔ จำนวนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามเพศ และอายุราชการ   | ๙    |
| ตารางที่ ๓-๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑   | ๕๖   |
| ตารางที่ ๓-๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒   | ๕๗   |
| ตารางที่ ๓-๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓   | ๕๘   |
| ตารางที่ ๓-๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔   | ๕๙   |
| ตารางที่ ๓-๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕   | ๖๐   |
| ตารางที่ ๓-๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖   | ๖๑   |
| ตารางที่ ๓-๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๖๒   |

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| ภาพที่ ๑-๑  | ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรงตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ | ๓  |
| ภาพที่ ๒-๑  | ภาพกราฟแสดงร้อยละของวุฒิการศึกษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  | ๗  |
| ภาพที่ ๒-๒  | ภาพกราฟแสดงช่วงอายุข้าราชการ (อายุตัว) จำแนกตามเพศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  | ๘  |
| ภาพที่ ๒-๓  | ภาพกราฟแสดงอายุราชการ จำแนกตามเพศของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | ๙  |
| ภาพที่ ๒-๔  | ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี  | ๑๒ |
| ภาพที่ ๒-๕  | ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓   | ๒๑ |
| ภาพที่ ๒-๖  | ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐   | ๒๖ |
| ภาพที่ ๒-๗  | ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕  | ๓๐ |
| ภาพที่ ๒-๘  | ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕  | ๓๑ |
| ภาพที่ ๒-๙  | ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี   | ๓๗ |
| ภาพที่ ๒-๑๐ | ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑  | ๔๐ |
| ภาพที่ ๒-๑๑ | ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒  | ๔๑ |
| ภาพที่ ๓-๑  | แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)  | ๕๕ |

# ส่วนที่ ๑

## บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ ผู้จัดทำได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ผู้จัดทำได้วิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ดังนี้ แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับ ๒ ประกอบด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) แผนระดับ ๓ ที่สำคัญ นโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

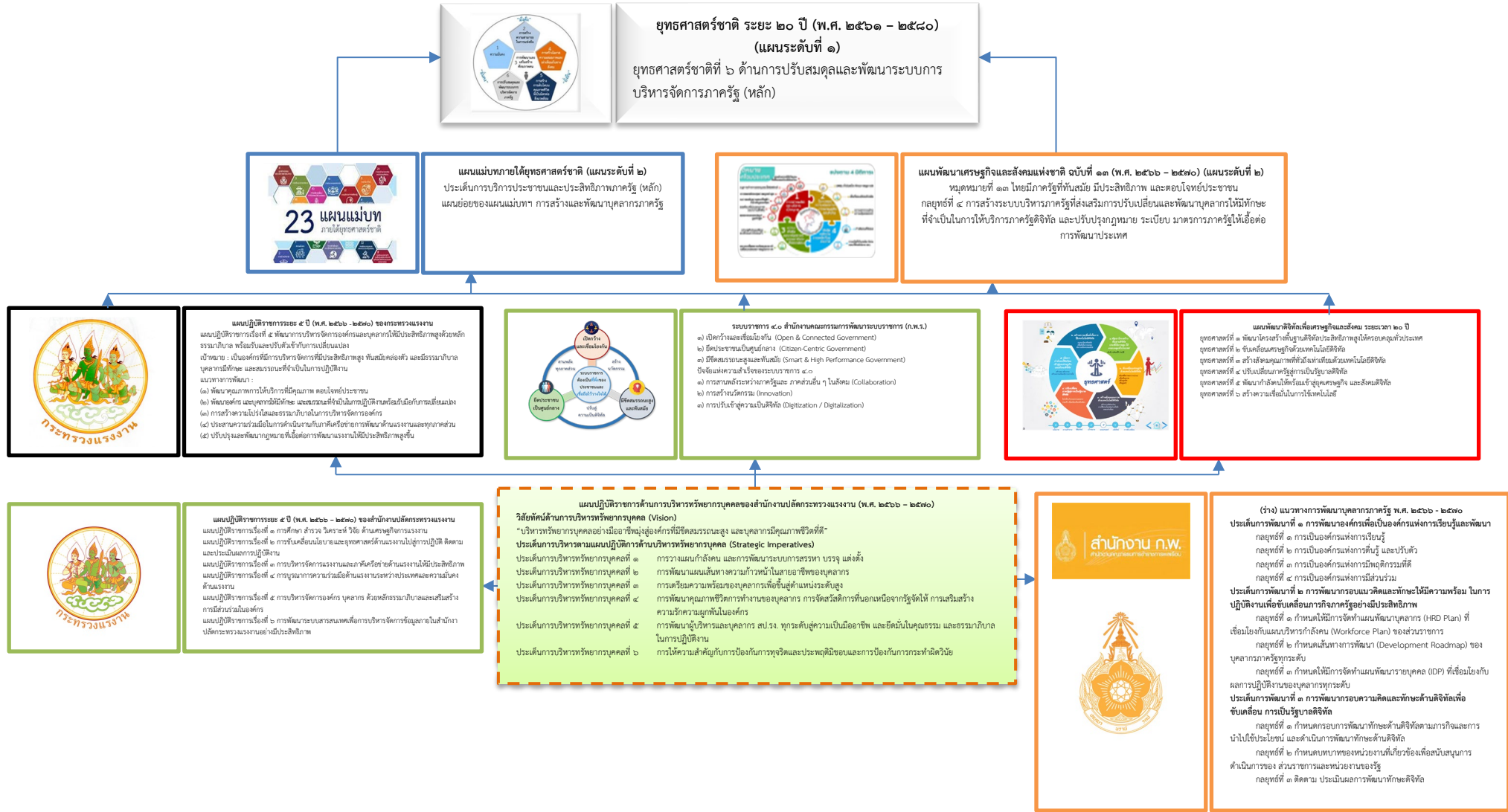
นอกจากนี้ ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๐ ท่าน ทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้า และกรอกแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นำผลสรุปจากการสัมภาษณ์มาออกแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ผ่านระบบออนไลน์)

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ *“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข”* โดยมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๓ รายการ นอกจากนี้ ได้ทบทวนและกำหนดพันธกิจ ๕ พันธกิจ และประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ ๖ ประเด็น คือ



- ๑) การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
  - ๒) การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
  - ๓) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง
  - ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร
  - ๕) การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
  - ๖) การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
- แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ เรื่อง มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ละแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมากำหนดเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๐ เป้าหมาย (HRMG 1-10) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Key Performance Indicators – KPIs) ๑๔ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณไว้ครบถ้วน แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) จำนวน ๑๓ รายการ (HRMS 1-13) ตลอดจนกำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จไว้ครบถ้วน อีกทั้ง ได้กำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล และการรายงานผล ตลอดจนรายละเอียดตัวชี้วัดแต่ละรายการ ไว้อย่างชัดเจน

ภาพที่ ๑-๑ แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

## ส่วนที่ ๒

# ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง

## ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### ๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (๓) แปรนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- (๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- (๕) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- (๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (๗) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- (๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- (๙) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

#### ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (๑) กองกลาง
- (๒) กองกฎหมาย
- (๓) กองบริหารการคลัง
- (๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๕) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- (๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๗) กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- (๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๙) สำนักตรวจและประเมินผล
- (๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

## ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานแรงงานจังหวัด

### - กลุ่มรายงานตรงต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

- (1) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(๒) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ในการวางระบบ การวางแผน อัตรากำลัง ระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(๒) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๕) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (๓) และ (๔) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำ รายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ข้อมูลเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย อัตรากำลังข้าราชการ ๖๗๕ อัตรา โดยมีคนครอง ๖๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๗ และมีอัตรารว่าง ๔๒ อัตรา (ดังแสดงในตารางที่ ๒-๑)

## ตารางที่ ๒-๑ อัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

| ที่ | ตำแหน่ง                  | ระดับชั้นงาน  | จำนวน<br>(กรอบ)           | จำนวน<br>(คนครอง)         | จำนวน<br>(ว่าง)        |
|-----|--------------------------|---|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| ๑   | นักบริหาร                | ระดับสูง<br>ระดับต้น  | ๔<br>๒                    | ๔<br>๒                    |                        |
| ๒   | ผู้ตรวจราชการกระทรวง     | ระดับสูง  | ๖                         | ๖                         |                        |
| ๓   | ผู้อำนวยการ              | ระดับสูง<br>ระดับต้น  | ๗๗<br>๑๘                  | ๗๖<br>๑๖                  | ๑<br>๒                 |
| ๔   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน   | ระดับเชี่ยวชาญ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ<br>หรือชำนาญการพิเศษ                | ๑<br>๒<br>๒               | ๑<br>๒<br>๒               |                        |
| ๕   | นักวิชาการแรงงาน         | ระดับทรงคุณวุฒิ<br>ระดับเชี่ยวชาญ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับชำนาญการ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ | ๑<br>๓<br>๔๓<br>๑๑<br>๒๖๑ | ๑<br>๓<br>๓๗<br>๑๐<br>๒๔๖ | -<br>-<br>๖<br>๑<br>๑๕ |
| ๖   | นักจัดการงานทั่วไป       | ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ   | ๒<br>๑๘                   | ๒<br>๑๖                   | -<br>๒                 |
| ๗   | นักทรัพยากรบุคคล         | ระดับเชี่ยวชาญ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ                                     | ๑<br>๖<br>๒๑              | -<br>๕<br>๒๑              | ๑<br>๑                 |
| ๘   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับเชี่ยวชาญ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ                                     | ๑<br>๖<br>๑๖              | -<br>๕<br>๑๖              | ๑<br>๑<br>-            |
| ๙   | นักประชาสัมพันธ์         | ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ   | ๒<br>๗                    | ๒<br>๗                    | -<br>-                 |
| ๑๐  | นักวิเทศสัมพันธ์         | ระดับเชี่ยวชาญ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ                                     | ๑<br>๓<br>๑๐              | -<br>๓<br>๑๐              | ๑<br>-<br>-            |
| ๑๑  | นักวิชาการเงินและบัญชี   | ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ   | ๓<br>๑๕                   | ๓<br>๑๕                   | -<br>-                 |
| ๑๒  | นักวิชาการคอมพิวเตอร์    | ระดับเชี่ยวชาญ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ                                     | ๑<br>๒<br>๔               | -<br>๒<br>๒               | ๑<br>-<br>๒            |
| ๑๓  | นิติกร                   | ระดับทรงคุณวุฒิ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ                                    | ๑<br>๔<br>๑๘              | ๑<br>๔<br>๑๗              | -<br>-<br>๑            |
| ๑๔  | นักวิชาการพัสดุ          | ระดับชำนาญการพิเศษ<br>ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ   | ๑<br>๖                    | ๑<br>๖                    | -<br>-                 |
| ๑๕  | บรรณารักษ์               | ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ   | ๑                         | ๑                         | -                      |
| ๑๖  | เจ้าพนักงานธุรการ        | ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน   | ๑๕                        | ๑๑                        | ๔                      |



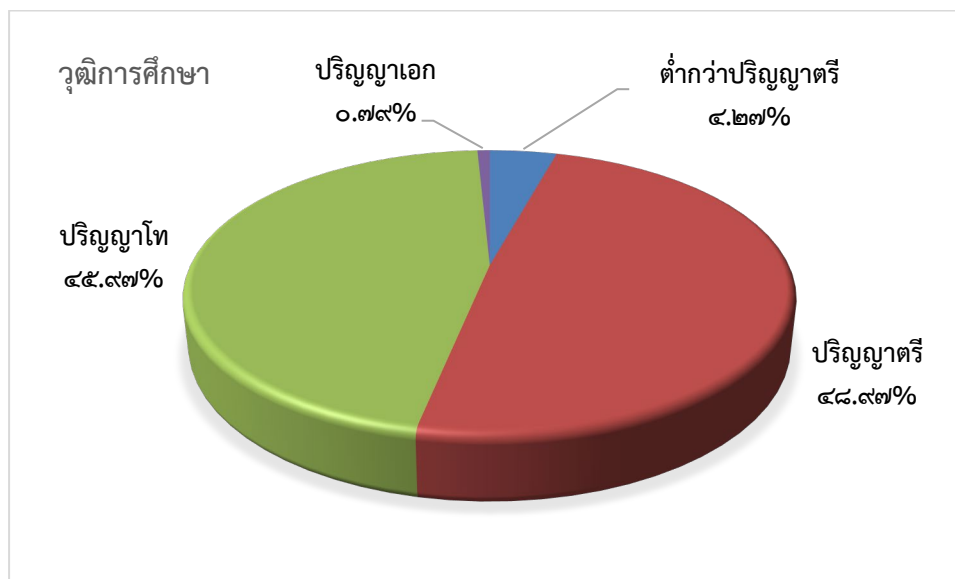
| ที่         | ตำแหน่ง                    | ระดับชั้นงาน                | จำนวน (กรอบ) | จำนวน (คนครอง) | จำนวน (ว่าง) |
|-------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|----------------|--------------|
| ๑๗          | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน | ๗๖           | ๗๔             | ๒            |
| ๑๘          | นายช่างภาพ                 | ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน | ๑            | ๑              | -            |
| ๑๙          | นายช่างศิลป์               | ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน | ๒            | ๒              | -            |
| รวมทั้งสิ้น |                            |                             | ๖๗๕          | ๖๓๓            | ๔๒           |

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๖

ตารางที่ ๒-๒ จำนวนบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| เพศ | ต่ำกว่าปริญญาตรี |        | ปริญญาตรี |        | ปริญญาโท |        | ปริญญาเอก |        | รวม   |        |
|-----|------------------|--------|-----------|--------|----------|--------|-----------|--------|-------|--------|
|     | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน    | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| รวม | ๒๗               | ๔.๒๗   | ๓๑๐       | ๔๘.๙๗  | ๒๙๑      | ๔๕.๙๗  | ๕         | ๐.๗๙   | ๖๓๓   | ๑๐๐    |
| รวม | ๒๗               | ๔.๒๗   | ๓๑๐       | ๔๘.๙๗  | ๒๙๑      | ๔๕.๙๗  | ๕         | ๐.๗๙   | ๖๓๓   | ๑๐๐    |

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๖

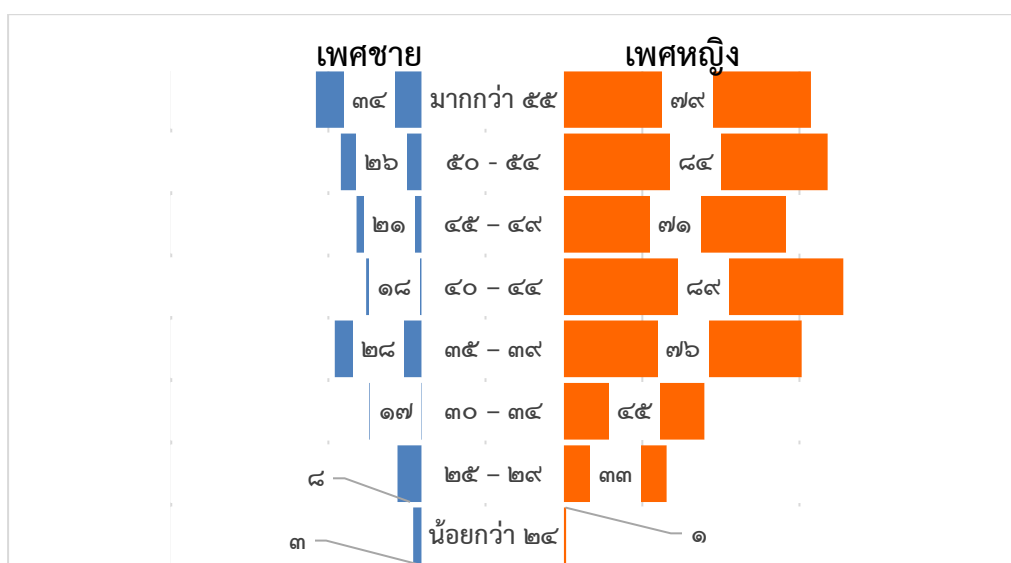


ภาพที่ ๒-๑ ภาพกราฟแสดงร้อยละของวุฒิการศึกษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากตารางที่ ๒-๒ พบว่าจำนวนบุคลากร ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งสิ้น ๖๓๓ คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๗ รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๗ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๗ และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒-๓ จำนวนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
จำแนกตามเพศ และอายุข้าราชการ (อายุตัว)

| ช่วงอายุข้าราชการ (ปี) | เพศชาย (คน) | ร้อยละ | เพศหญิง (คน) | ร้อยละ  | รวม (คน) |
|------------------------|-------------|--------|--------------|---------|----------|
| น้อยกว่า ๒๔            | ๓           | ๑.๙๔   | ๑            | ๐.๒๒    | ๔        |
| ๒๕ - ๒๙                | ๘           | ๕.๑๖   | ๓๓           | ๖.๙๐    | ๔๑       |
| ๓๐ - ๓๔                | ๑๗          | ๑๐.๙๗  | ๔๕           | ๙.๔๑    | ๖๒       |
| ๓๕ - ๓๙                | ๒๘          | ๑๘.๐๖  | ๗๖           | ๑๕.๙๐   | ๑๐๔      |
| ๔๐ - ๔๔                | ๑๘          | ๑๑.๖๑  | ๘๙           | ๑๘.๖๒   | ๑๐๗      |
| ๔๕ - ๔๙                | ๒๑          | ๑๓.๕๕  | ๗๑           | ๑๔.๘๕   | ๙๒       |
| ๕๐ - ๕๔                | ๒๖          | ๑๖.๗๗  | ๘๔           | ๑๗.๕๗   | ๑๑๐      |
| มากกว่า ๕๕             | ๓๔          | ๒๑.๙๔  | ๗๙           | ๑๖.๕๓   | ๑๑๓      |
| รวม                    | ๑๕๕         | ๑๐๐.๐๐ | ๔๗๘          | ๑๐๐.๐๐๐ | ๖๓๓      |



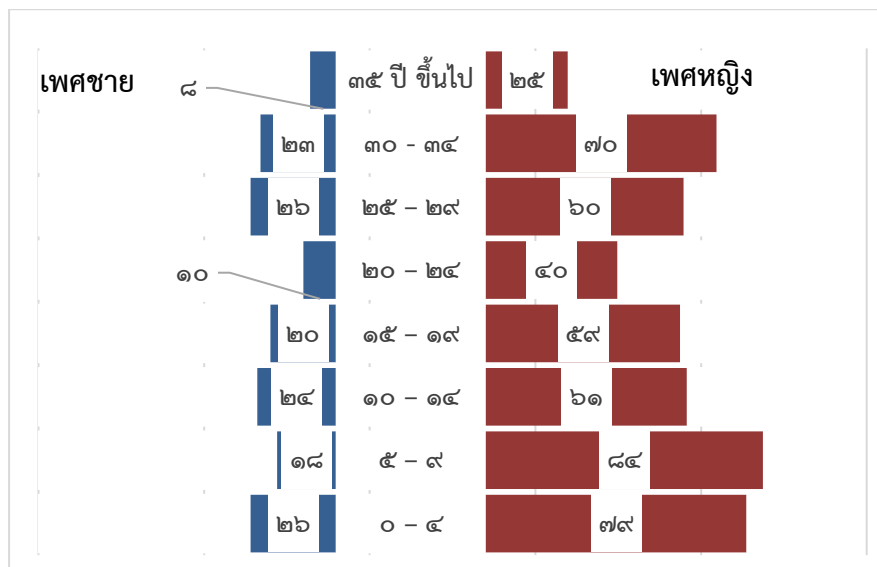
ภาพที่ ๒-๒ ภาพกราฟแสดงช่วงอายุข้าราชการ (อายุตัว) จำแนกตามเพศ  
ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากตารางที่ ๒-๓ ข้อมูลเดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่าจำนวนข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งสิ้น ๖๓๓ คน เพศชาย ข้าราชการช่วงอายุมากกว่า ๕๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๔ รองลงมา ได้แก่ข้าราชการช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๖ ข้าราชการช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๕ ลดหลั่นลงมาตามลำดับ และ ข้าราชการช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ น้อยกว่า ๒๔ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔

สำหรับเพศหญิง ข้าราชการช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๗ ข้าราชการช่วงอายุมากกว่า ๕๕ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๓ ลดหลั่นลงมาตามลำดับ และ ข้าราชการช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ น้อยกว่า ๒๔ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๒

ตารางที่ ๒-๔ จำนวนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
จำแนกตามเพศ และอายุราชการ

| ช่วงอายุราชการ (ปี) | เพศชาย (คน) | ร้อยละ | เพศหญิง (คน) | ร้อยละ | รวม (คน) |
|---------------------|-------------|--------|--------------|--------|----------|
| ๐ - ๔               | ๒๖          | ๑๖.๗๘  | ๗๙           | ๑๖.๕๓  | ๑๐๕      |
| ๕ - ๙               | ๑๘          | ๑๑.๖๑  | ๘๔           | ๑๗.๕๘  | ๑๐๒      |
| ๑๐ - ๑๔             | ๒๔          | ๑๕.๔๘  | ๖๑           | ๑๒.๗๖  | ๘๕       |
| ๑๕ - ๑๙             | ๒๐          | ๑๒.๙๐  | ๕๙           | ๑๒.๓๔  | ๗๙       |
| ๒๐ - ๒๔             | ๑๐          | ๖.๔๕   | ๔๐           | ๘.๓๗   | ๕๐       |
| ๒๕ - ๒๙             | ๒๖          | ๑๖.๗๘  | ๖๐           | ๑๒.๕๕  | ๘๖       |
| ๓๐ - ๓๔             | ๒๓          | ๑๔.๘๔  | ๗๐           | ๑๔.๖๔  | ๙๓       |
| ๓๕ ปี ขึ้นไป        | ๘           | ๕.๑๖   | ๒๕           | ๕.๒๓   | ๓๓       |
| รวม                 | ๑๕๕         | ๑๐๐.๐๐ | ๔๗๘          | ๑๐๐.๐๐ | ๖๓๓      |



ภาพที่ ๒-๓ ภาพกราฟแสดงอายุราชการ จำแนกตามเพศ  
ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากตารางที่ ๒-๔ ข้อมูลเดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่าจำนวนข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งสิ้น ๖๓๓ คน เพศชาย ข้าราชการในช่วงอายุราชการ ๐ - ๔ ปี และ ๒๕ - ๒๙ ปี มีจำนวนมากที่สุด แต่ละช่วงอายุ ราชการ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๘ รองลงมา ได้แก่ข้าราชการในช่วงอายุราชการ ๑๐ - ๑๔ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๘ ข้าราชการในช่วงอายุราชการ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๔ ลดหลั่นลงมาตามลำดับ และ ข้าราชการในช่วงอายุราชการที่น้อยที่สุด คือ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๖

สำหรับเพศหญิง ข้าราชการในช่วงอายุราชการ ๕ - ๙ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๘ รองลงมา ได้แก่ข้าราชการในช่วงอายุราชการ ๐ - ๔ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๓ ข้าราชการ ในช่วงอายุราชการ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๔ ลดหลั่นลงมาตามลำดับ และ ข้าราชการ ในช่วงอายุราชการที่น้อยที่สุด คือ ๓๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๓

จากข้อมูลทรัพยากรบุคคลทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในภาพรวม ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่า ประกอบด้วย อัตรากำลังข้าราชการ ๖๗๕ อัตรา โดยมีคนครองจริง ๖๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๗ และมี อัตราว่าง ๔๒ อัตรา เมื่อพิจารณาจากตารางที่ ๒-๑ ทำให้เห็นว่าโครงสร้างของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด ข้าราชการกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษในอนาคต และพร้อมสู่ระดับตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูงตามลำดับต่อไป ซึ่งมีอัตรากำลังมากถึง ๙๕ อัตรา การพัฒนาบุคลากรจึงนับเป็นแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในขณะเดียวกัน เพื่อให้การเตรียมความพร้อมของบุคลากรกลุ่มนี้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสมควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร เป็นแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่โครงสร้างด้านวุฒิ การศึกษาของข้าราชการส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๘.๙๗) รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ ๔๕.๙๗) ซึ่งเป็นโครงสร้างวุฒิการศึกษาที่ดีมาก และเอื้อต่อการดำเนินแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิและ และเป็นกำลังสำคัญของส่วนราชการในอนาคตต่อไป

นอกจากนี้ เพื่อให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสัมฤทธิ์ผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรพิจารณามาตรการเสริม อาทิ การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan) รวมไปถึงการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ควบคู่ไปด้วย

เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุของข้าราชการ (อายุตัว) พบว่า ในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า จะมีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการออกไป ทั้งเพศชายและเพศหญิงรวมกันถึง ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๕ ของข้าราชการทั้งหมด ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนในอนาคต ๕ ปีข้างหน้า เพื่อเตรียมสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการ เข้ามาทดแทนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการออกไป ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน ทั้งนี้ อาจต้องพิจารณามาตรการเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการกลุ่มนี้ โดยเฉพาะผู้ที่มีสมรรถนะและประสบการณ์ในงานสูงไว้ให้รับราชการต่อไปหลังอายุ ๖๐ ปี ตามมาตรการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้หรือจะกำหนดต่อไปในอนาคต ตามความเหมาะสม

การวิเคราะห์อายุราชการของข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ (อายุงาน) ตั้งแต่ ๐ - ๙ ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวนมากถึง ๒๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๐ ของข้าราชการทั้งหมด หรือประมาณ ๑ ใน ๓ ของข้าราชการทั้งหมด ซึ่งนับเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก โดยเฉพาะ กลุ่มที่มีอายุราชการ ๐ - ๔ ปี มีทั้งหมด ๑๐๕ คน นับเป็นกลุ่มที่ยังมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์น้อยมาก ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มากเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงในอนาคต จึงเป็นสิ่งยืนยันว่าแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) เป็นแนวทางที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในช่วงระยะเวลา ๕ ปี จากนั้นไป ควบคู่กับแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) อื่นที่เสนอในส่วนที่ ๓ ต่อไป

## ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นนี้มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

### ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตี้นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



## ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



ภาพที่ ๒-๔ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

ภารกิจของกระทรวงแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องใน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (หลัก) ๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (รอง) ๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง) ๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง) และ ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (รอง) ตามลำดับ

สำหรับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติไปในแนวทางเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน ส่วนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก

## ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก)

## (๑) เป้าหมาย

(๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

๔.๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลาย

ระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

*เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกสายการ แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการ/กิจกรรมสำคัญทั้งหมด ในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม*

## แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการศึกษา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะไม่มีซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความสับสน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๒ ที่มีความสำคัญในการเป็นแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับจึงมีการกำหนดองค์ประกอบของแผนตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ต้องมีการระบุแนวทางการพัฒนาและการดำเนินแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่ต้องสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

โครงสร้างของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับมีองค์ประกอบหลัก ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) ประเด็นแผนแม่บท ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับประเด็น เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ชั้นกลาง และ (๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับ เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ขั้นต้น

เมื่อพิจารณาจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับ พบว่ากระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๑๙ ฉบับ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพระดับ ๓ หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน เป้าหมายระดับของแผนย่อย จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย คือ แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๑๑ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาศักยภาพวัยแรงงาน จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่

๑) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๒) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ใน ๑๗ ด้านที่เหลือนั้น กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยในการให้การสนับสนุน อาทิ ประเด็นเรื่องความมั่นคง เขตเศรษฐกิจพิเศษ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติของกระทรวง และทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงเกี่ยวข้องกับทุกประเด็น และแผนย่อยทุกแผนที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนั้น จะปรากฏประเด็นในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ๓ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่ ๔ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### แผนแม่บทฯ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย ๔.๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

#### ๑. การผลิตและพัฒนากำลังคน

- หลักสูตรสำหรับใช้ในการพัฒนากำลังคน
- เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรในการศึกษาและการฝึกอบรม
- มาตรฐานของสถานศึกษาและศูนย์ฝึกอบรม
- ทักษะที่จำเป็นของบุคลากร
- ครูฝึกในสถานประกอบการ
- ระบบรับรองสมรรถนะแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ
- กำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

#### ๒. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน

- แผนการผลิต/พัฒนากำลังคน

### แผนแม่บทฯ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนแม่บทย่อย ๙.๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

#### ➤ แรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่

- ทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- มาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ
- หลักสูตรการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด

แผนแม่บทย่อย ๙.๒ การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

#### ➤ การผลิตและบริการ

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน/เกษตรกร/ผู้ประกอบการ

แผนแม่บทย่อย ๙.๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

#### ➤ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่เพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

#### ➤ ความพร้อมของแรงงาน

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

## แผนแม่บทฯ ประเด็น ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : ๑๑.๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง ให้เต็มศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของ ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

### ๑. ระบบฐานข้อมูลแรงงาน

- ข้อมูลสถานการณ์/ความต้องการตลาดแรงงาน/ค่าจ้าง/ทุนอบรม
- การเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน
- ข้อมูลแรงงานรายบุคคล

### ๒. พัฒนาทักษะแรงงาน

- หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ผู้สอนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- การรับรองสมรรถนะแรงงาน
- การรับรองมาตรฐานแรงงาน

### ๓. การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

- ความพร้อมของกำลังแรงงาน
- ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

### ๔. สิทธิประโยชน์ การพัฒนาทักษะแรงงาน

- ระบบสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ
- ระบบสิทธิประโยชน์ของแรงงานทุกกลุ่ม
- ระบบสิทธิประโยชน์ให้หน่วยงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน

### ๕. กลไกบริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงาน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ดำเนินการจัดทำโครงการสำคัญที่รองรับประเด็นการพัฒนาภายใต้แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด ๑๙ จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากในประเทศ ประเด็นการพัฒนา ย่อย ๑.๑ การส่งเสริมการจ้างงาน และประเด็นการพัฒนาย่อย ๑.๒ การช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม (SMEs) โครงการสำคัญ เช่น โครงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของคุณภาพของคนให้ เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย ๓.๑ การพัฒนาทักษะแรงงานและการเรียนรู้ โครงการสำคัญ เช่น โครงการเตรียม ความพร้อมแก่กำลังแรงงาน และโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ ประเด็น การพัฒนาย่อย ๔.๒ การปรับปรุงกฎหมายและส่งเสริมภาครัฐดิจิทัล โครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการยกระดับการ ให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ผ่านระบบดิจิทัลของสำนักงานประกันสังคมแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน

ทั้งนี้ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป็นประเด็นหลัก



## ๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (หลัก)

### (๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

#### - เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

### (๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

#### - แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

#### ๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

#### - เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

*เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ทูกรายการ ในแผนปฏิบัติราชการ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ สามารถตอบสนองแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม*

## แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศ ซึ่งต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งได้บัญญัติให้การดำเนินการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศเป็นไปตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ

วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศใช้แผนการปฏิรูปประเทศ จำนวน ๑๑ ด้าน อันประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกฎหมาย ด้านกระบวนการยุติธรรมด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสังคม ด้านพลังงาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเป็นแผนการปฏิรูปประเทศตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มีระยะเวลาการจัดทำแผนให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นอกจากนี้ ยังมีแผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) ซึ่งจัดทำตามมาตรา ๒๕๕ ง. ด้านกระบวนการยุติธรรม ของรัฐธรรมนูญ เพื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายโดยเฉพาะ ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. .... และร่างพระราชบัญญัติสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. .... โดยให้มีคณะกรรมการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ซึ่งร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. .... ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ อยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา ก่อนเสนอรัฐสภาต่อไป และวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา จัดทำตามมาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา ของรัฐธรรมนูญ โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีระยะเวลาจัดทำแผน ๒ ปี ได้รับการประกาศใช้ ทั้งนี้ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศใช้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๒๓ ประเด็น ภายหลังจากที่ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้มีขั้นตอนการดำเนินการตามที่บัญญัติในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่อย่างน้อยต้องมีวิธีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนในการดำเนินการปฏิรูปประเทศ การวัดผลการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการปฏิรูปประเทศทุกด้าน โดยมีระยะเวลาในการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศทุกด้าน

แผนการปฏิรูปประเทศ เป็นการมุ่งเน้นเฉพาะกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) โดยมีการระบุค่าเป้าหมายความสำเร็จ ระยะเวลาแล้วเสร็จ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถติดตาม เปรียบวัดความคืบหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปประเทศดังกล่าว มีอยู่ด้วยกัน ๑๓ ด้าน โดยการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานนั้น มีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว จำนวน ๗ ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง กิจกรรมปฏิรูป เพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กลงในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูป ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน และบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๗ ด้านสาธารณสุข กิจกรรมปฏิรูป การปฏิรูป การจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๙ ด้านสังคม กิจกรรมปฏิรูป การมีระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ และการปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ สวัสดิการ และความช่วยเหลืออย่างครอบคลุมและทั่วถึง

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา กิจกรรมปฏิรูป การจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการและการบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

ส่วนการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง กิจกรรมปฏิรูป เพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูป ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน และบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา กิจกรรมปฏิรูป การจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการและการบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

ส่วนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับ *แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นประเด็นหลัก ประกอบด้วย*

**เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง** ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่
- ๕) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ

**เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ** ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

**เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้** ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ
- ๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ
- ๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร
- ๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

- ๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๖) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิรูปประเทศ สามารถตอบสนองต่อ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้

เป้าหมาย *ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกรายการ แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการ/กิจกรรมสำคัญทั้งหมด* ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ สามารถตอบสนองแผนปฏิรูปประเทศข้างต้นได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ระยะที่ ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไข ข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนพัฒนาฯ เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

### ๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อทุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ **“พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนานตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม



17

ภาพที่ ๒-๕ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๒) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายหลักที่ ๓.๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

- ๓) หมายเหตุการพัฒนา (ที่กระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตอบสนอง) ได้แก่
- มิติที่ ๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีหมายเหตุที่เกี่ยวข้อง คือ
    - หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
    - หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
    - หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
    - หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
    - หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก
  - มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมายเหตุที่เกี่ยวข้อง คือ
    - หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
    - หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอเหมาะสม
  - มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมายเหตุที่เกี่ยวข้อง คือ
    - หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
    - หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน



สำหรับ หมายเหตุการพัฒนา (ที่แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตอบสนอง) ได้แก่

### หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการ ขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอน ภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้ หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มี ความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะ ด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริม และสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และ ระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิด ความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความเชื่อมโยงต่อมิติการพัฒนาที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ มีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) มุ่งตอบสนองเป้าหมายระดับหมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุ ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ตามลำดับ โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) สามารถตอบสนอง ต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม

## นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕๒ บัญญัติให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบัน พระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๑๓ คณะรัฐมนตรีจัดให้มีนโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติขึ้น ตามข้อเสนอแนะของสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบกับ มาตรา ๑๔ บัญญัติให้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ต้องมีสาระครอบคลุมถึงนโยบายภายในประเทศ

นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับเศรษฐกิจ และอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติให้สอดคล้อง  
 ต้องกัน เพื่อให้กิจการของหน่วยงานของรัฐสามารถประสานกันได้อย่างใกล้ชิดเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติ และ  
 อย่างน้อยต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติในเรื่องดังต่อไปนี้  
 ๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์  
 ทรงเป็นประมุข ๒) การปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ๓) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและ  
 ศักยภาพการป้องกันประเทศ และ ๔) การรักษาความมั่นคงภายในประเทศและระหว่างประเทศ

โดยแผนดังกล่าวนี้ถูกเสนอขึ้นโดยสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบ  
 แนวทางในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนด้านความมั่นคงเฉพาะเรื่อง หรือจัดทำแผนงานหรือโครงการที่  
 เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง ซึ่งกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
 ในฐานะหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ นโยบาย ได้แก่

๑. นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. นโยบายจัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน
๓. นโยบายสร้างเสริมศักยภาพป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ
๔. นโยบายจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
๕. นโยบายเสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

## แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

### ๑) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวง  
 แรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้อง  
 กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒  
 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนว่าด้วย  
 ความมั่นคงระดับชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนระดับ ๓ ในระยะเวลาเดียวกัน ที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อม  
 ภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และเป็นการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable  
 Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศตาม  
 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์  
 และแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ เรื่อง  
 ดังต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

#### พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
๒. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
๓. สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
๕. ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงาน ทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๓ คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ หลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

**แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง**

๑. เป้าหมาย เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๒.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๗๐

๒.๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

๓.๒ พัฒนางค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

๓.๔ ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงานและทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๓.๕ ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

แผนปฏิบัติการราชการเรื่อง ที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ ตอบสนองแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง เป็นสำคัญ

## ๒) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

**๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้โลกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

**๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

**๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและ ภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)** เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

**๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation)** เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ Solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด Big Impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึง

ความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟนและเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒-๖ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญตามกรอบแนวคิด ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

### ๓) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทาง และบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์ชาติ



๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ และให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

#### ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ อย่างเหมาะสม

#### กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

๑. กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)  
๒. กลยุทธ์การสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ(Department focused HR Platform)

๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยในกลยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ได้กำหนดโครงการและผลที่จะได้รับแต่ละช่วงระยะเวลา ดังต่อไปนี้

| โครงการ   | ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา   |
|---|--|
| <b>ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว</b> |  |
| โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร  | เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชากรรัฐ และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก                           |
| โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง                 | ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการและข้าราชการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้วยกลไกการพัฒนาที่คล่องตัว กระชับ และทันสมัย  |
| <b>ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริหารของส่วนราชการ</b>   |  |
| โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ   | ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนภารกิจราชการและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ |
| <b>ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม</b>   |  |
| โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการดำเนินการทางวินัย   | กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม  |

ผู้จัดทำได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์) และแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ด้วย ในฐานะที่ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

## ๔) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อ จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองของประชาชนและส่วนรวม โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

### วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๒.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๒.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๒.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากลอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

๒.๔.๑ บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลลัพธ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

# แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563





วัตถุประสงค์

**การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ  
เป็นปัจจัยสำคัญ  
ที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน  
การพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทาย  
และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น  
อย่างรวดเร็ว**



- 🎯 บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 🎯 หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม
- 🎯 หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

## ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อใจไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ

**“ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”**

ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน



### บุคลากรภาครัฐในอนาคต

- มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร (Big Picture Thinker)
- เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ (Result oriented Innovator)
- ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม (Person of Integrity)
- ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ (Professional Collaborator)



### หน่วยงานภาครัฐ

- มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท
- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

## บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

| สำนักงาน ก.พ.  | ส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ  | HR ของส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ  | ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ   | บุคลากรภาครัฐ   |
|--|--|--|--|---|
|  <ul style="list-style-type: none"> <li>● ออกแบบนโยบายบุคลากรภาครัฐ</li> <li>● สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>● พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</li> </ul> |  <ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาของบุคลากร ให้ความสำคัญ</li> <li>● ทำงานร่วมกับผู้ที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</li> </ul> |  <ul style="list-style-type: none"> <li>● ร่วมกันผู้บริหารกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</li> <li>● ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร</li> </ul> |  <ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ</li> <li>● ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม</li> </ul> |  <ul style="list-style-type: none"> <li>● เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset และ Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข</li> </ul> |

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ภาพที่ ๒-๗ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นและแนวทางการพัฒนา

**แนวทาง 1** ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา



**แนวทาง 2** พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อน การกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในภาค

เพื่อให้นักกลางภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ และประชาชน และการประสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

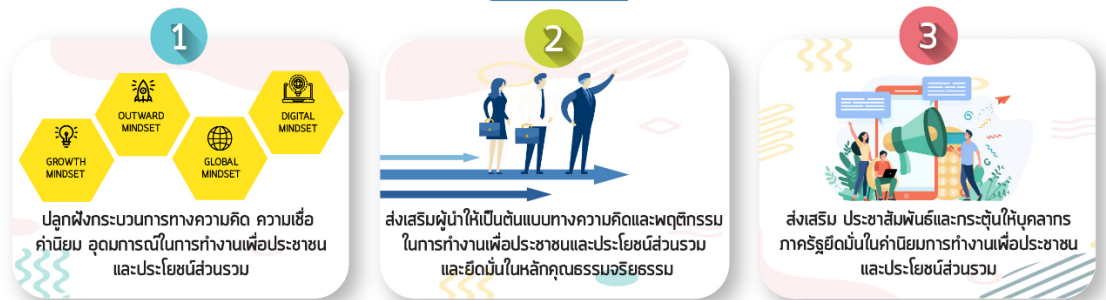
แนวทางการพัฒนา



**แนวทาง 3** ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงาน บนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อต่อไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนา



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ภาพที่ ๒-๘ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



## ๕) (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตาม มาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ฝายพลเรือน จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ความมีประสิทธิภาพภาครัฐ การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพ บุคลากร โดยเน้น “การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม” สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ ส่วนราชการและข้าราชการ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในระยะเวลา ๕ ปี มีสาระสำคัญดังนี้

**วัตถุประสงค์** เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไกการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ**

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และ การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน ประเด็นการพัฒนา

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

**(๑) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา**

**เป้าหมาย**

หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนา ในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดใน การทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการ เรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงาน ความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

## กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว

ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมี การปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

## กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดี เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบาย หรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร แต่ละกลุ่ม เป็นต้น

## การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

**(๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ**

### เป้าหมาย

บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

**กลยุทธ์ที่ ๑** กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ ทำหาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๒** กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ สนับสนุนการเตรียมความพร้อม

ในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

**กลยุทธ์ที่ ๓** กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

#### การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม /ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา ๒) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

#### (๓) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

**เป้าหมาย** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่ง ประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัล ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

**กลยุทธ์ที่ ๑** กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

**กลยุทธ์ที่ ๒** กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

**กลยุทธ์ที่ ๓** ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

#### การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถ

วางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและ เตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ๓) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมุ่งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้างหรือพัฒนาผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ จึงได้กำหนดผลลัพธ์ ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด

“การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ”

ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการในภาพรวมการพัฒนา ทั้งการเข้าถึงการพัฒนา การใช้ประโยชน์ความรู้และ ทักษะ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการด้วย

*การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำ สาระสำคัญของกรอบแนวคิดตาม (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมเพิ่มเติมจากแนว ทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องในแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย*

## ๖) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยี ดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกำหนดกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดย กำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึง บริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
๒. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
๓. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยี ในอนาคต
๔. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้า และบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล
๒. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)
๓. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต
๔. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยีประกอบด้วย แผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๑. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
๒. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
๓. สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก
๔. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี
๕. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
๓. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ
๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอด แอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร





ภาพที่ ๒-๙ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคง ปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล แผนงานที่ ๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัยมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และแผนงานดังกล่าว ได้แก่ HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งหมายรวมถึง การพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) รายการที่ ๒ ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ) รองรับการแข่งขันแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ดังกล่าว

## ๗) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

### (๑) วัตถุประสงค์

๔.๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๔.๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### (๒) เป้าหมาย

๔.๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบและการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

(๓) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔.๗.๑ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และน องค์กร ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

อนึ่ง กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

๔.๗.๒ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จะประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะใด และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด



# แนวทางพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2560)



## ทิศทางประเทศไทย



## การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

- เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 “ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นประเด็นพัฒนาสำคัญ
- เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2560 เห็นชอบร่างแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลฯ และการนำไปปรับใช้

## การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ “บุคลากรภาครัฐ” และเพื่อขับเคลื่อนให้เกิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงเห็นควรนำเรื่อง “การสร้างและพัฒนาคนภาครัฐ” มาเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

## แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2565)

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

**เป้าหมาย**

ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

**ผู้บริหารระดับสูง** เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐร่วมตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการองค์กร โดยยกมาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

**ผู้อำนวยการกอง** เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ</b><br>เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล | <b>ผู้ทำงานด้านบริการ</b><br>เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ | <b>ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</b><br>เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม |
|---|--|---|

**ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป** เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย

**ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ**

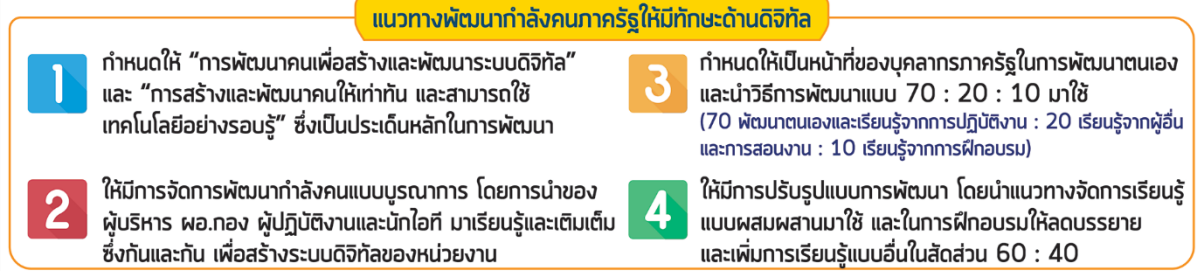
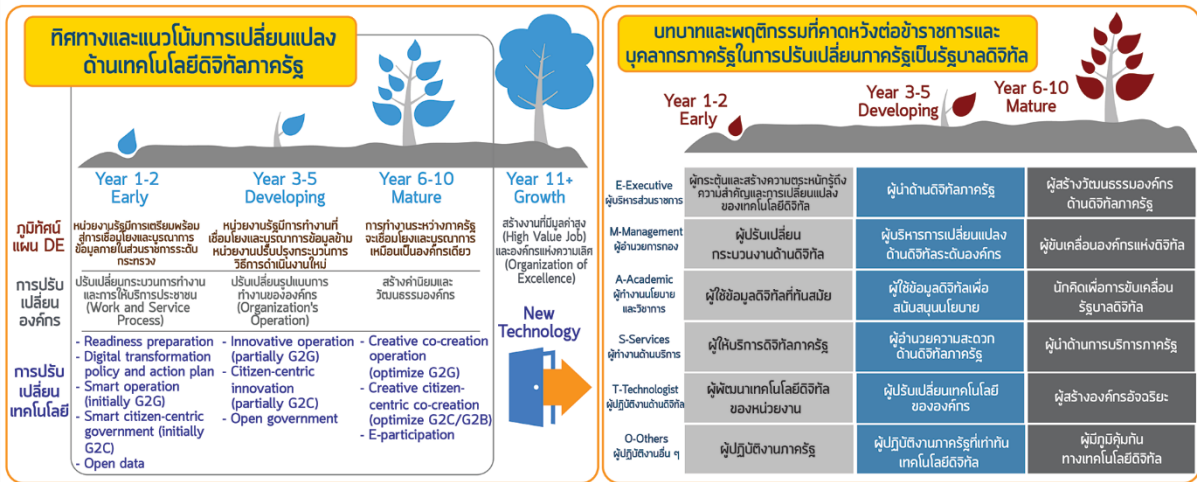
|  |   |   |
|--|---|---|
| <br><b>Digital Government</b><br>เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ | <br><b>Connected Government</b><br>มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน | <br><b>Open Government</b><br>มีการเปิดเผยข้อมูล ที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด |
|--|---|---|

**ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

**Global Indicators**

|   |  |  |
|---|--|--|
| E-Government Ranking (United Nations)<br><br><b>25%</b><br>ปี 59 อันดับ 77/193 (0.5522 คะแนน)               | The Networked Readiness Index (World Economic Forum)<br><br><b>≤ 55</b><br>ปี 59 อันดับ 62/139 (4.2 คะแนน) | Global Competitiveness (World Economic Forum)<br><br><b>25</b><br>ปี 59 อันดับ 34/138 (คะแนน 4.64/7) |
| Global Open Data Index (Open Knowledge International)<br><br><b>≤ 30</b><br>ปี 58 อันดับ 42/122 (ร้อยละ 39) |  | Ease of Doing Business (The World Bank)<br><br><b>≤ 40</b><br>ปี 60 อันดับ 49/190 (ร้อยละ 71.42)     |

ภาพที่ ๒-๑๐ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑



ภาพที่ ๒-๑๑ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒



(๔) แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๔.๘.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

๔.๘.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ในการนี้ อาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแบบบูรณาการ โดยนำผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) มาพัฒนาเพื่อให้สามารถสื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน

๔.๘.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ตามที่กำหนดในข้อ ๔.๖ มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการข้อ ๔.๕.๓ การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามหลักการข้อ ๔.๕.๔ และการพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการข้อ ๔.๕.๕ รวมทั้งให้นำ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย

๔.๘.๔ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามข้อ ๔.๖ ในการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามวรรคแรก ให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการในข้อ ๔.๕ และให้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) การเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้และสอนงานผู้อื่น (Learning from others และ Coaching and Developing Others)

ในกรณีการจัดการเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) ให้มีการนำแนวทางการพัฒนารูปแบบอื่นนอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ประกอบการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริงด้วย อาทิ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) การทดลองหรือฝึกปฏิบัติ (Learning by Doing) การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา (Case study) หรือการจัดทำผลงานส่วนบุคคลหรือผลงานกลุ่ม (Assignment) ในสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้อง โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองต่อแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าว ได้แก่ HRMS ๙) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร และบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งหมายรวมถึง การพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) รายการที่ ๒ ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ รองรับการขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ดังกล่าว

## ๘) แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน มีดังต่อไปนี้

### เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

#### (๑) วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม”

#### นิยามศัพท์

**มืออาชีพ** หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

ในมุมมองของภาครัฐ **มืออาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้ เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงภาษาของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

**นวัตกรรม** หมายถึง หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริการ ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐ ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึง นำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ รวมถึง การแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กร ให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

**บูรณาการอย่างเป็นระบบ** หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

**เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)** โดยอาศัยทักษะดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง ความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยี ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

**จริยธรรมอันดีงาม** หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

(๒) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

(๓) พันธกิจ

๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

- ๕) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
  - ๖) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ทักษะด้านภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน
- (๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- (๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นรายบุคคล
- (๔) พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมบุคลากรกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร
- (๓) ส่งเสริมให้ความรู้บุคลากรให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย
- (๔) ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) ปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับ
- (๖) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- (๑) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๒) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานนำองค์ความรู้ไปพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ และการปฏิบัติงาน
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๓) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างจริงจังด้วยวิธีการที่หลากหลาย

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ทักษะด้านภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- (๑) พัฒนาผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะด้านการบริหาร
  - (๒) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)
  - (๓) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ
  - (๔) เร่งรัดการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน
  - (๕) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม
- (๖) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประเมินหรือการแข่งขันในระดับประเทศ

ในการดำเนินการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้นนี้ ผู้จัดทำได้นำประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองต่อแนวทางพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

## ๙) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลางระดับกองหรือเทียบเท่าจำนวน ๗ กอง ๓ สำนัก ๒ ศูนย์ ๓ กลุ่มงาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาคได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด โดยมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศภาคแรงงาน ภาคองค์กร และภาครัฐทั้งนโยบายระดับประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และแผนระดับ ๓ ในระนาบเดียวกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูงที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

- (๑) วิสัยทัศน์ “องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”  
“Smart Manpower Management Organization”

แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



## (๒) พันธกิจ

๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น

๒) กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

## (๓) แผนปฏิบัติราชการ

**แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ประกอบด้วย** แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการวางแผน และพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ

๒) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน แบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน และการนำไปใช้ประโยชน์ในการเฝ้าระวังประเมินสถานการณ์และป้องกันความเสี่ยงจากภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ส่งเสริมและพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจการแรงงานในทุกมิติ เพื่อมุ่งเน้นความร่วมมือการบูรณาการเศรษฐกิจการแรงงานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจกระทบต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

๔) พัฒนาศักยภาพด้านการสำรวจ วิจัย การวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยากรสมัยใหม่

**แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย** แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ โดยการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้กรมทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติราชการรายปีแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำโครงการและงบประมาณประจำปี ตลอดจนถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านหน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการระดับจังหวัดของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม

๒) ประสานและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการนโยบาย แผนงาน/โครงการทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก โดยสนับสนุนความร่วมมือในเชิงกระบวนการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในกระทรวงระหว่างกระทรวง และมีติดตามตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

๓) ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้องและความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการรายปี และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติราชการรายปี และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

**แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลงนโยบายการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ

๓) ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

๔) พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

๕) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

๗) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

๘) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๙) ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจากต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานแรงงานจังหวัด

**แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียนเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติ รวมถึงการพัฒนา ระบบบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ รวมถึงรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงาน

ต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

๒) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจคัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการ กลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

๓) ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการให้บริการด้านแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในมิติด้านแรงงาน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นต้น

**แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

๓) พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

๔) ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงานและทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๕) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับให้ทันสมัยเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

**แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรมลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์

๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในการดำเนินการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำแผนปฏิบัติการแต่ละประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะ **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร** แนวทางการพัฒนา ๑) พัฒนางค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ** โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนา ๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

*แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังกล่าว ได้แก่ HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง HRMS 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง และ HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง*

ทั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังรายละเอียดในส่วนที่ ๓ ต่อไป

## ส่วนที่ ๓

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

### ๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ที่สำคัญ

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”

“Smart Manpower Management Organization”

#### พันธกิจ (Mission)

๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น

๒) กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

#### วัตถุประสงค์ของแผน

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

#### เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลสัมฤทธิ์

##### เป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีธรรมาภิบาลและทันสมัย

##### ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์กรในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการด้านแรงงาน



## ผลสัมฤทธิ์

การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม มีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการในการตัดสินใจเพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง นโยบายและยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่างบประมาณ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าโดยบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตนเป็นหนึ่งในกลไกของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่ในสายงานของตนมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร

## ค่านิยมหลัก

- BEST B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร  
 E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์  
 S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน  
 T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการรายปี ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการตามความเชื่อมโยงดังกล่าว โดยมีจำนวน ๕ เรื่อง รายละเอียดดังนี้

- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑** การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒** การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓** การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔** การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕** การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖** การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับนี้ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓.๒ ภาพรวม

### (แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

#### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### นิยามศัพท์วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**บริหารทรัพยากรบุคคล** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดนิยามศัพท์นี้ ตามที่สำนักงาน ก.พ. บัญญัติไว้ใน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้แก่ **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)** คือ กลยุทธ์ หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยปัจจัย ที่สำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริหารจัดการ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายมิติ และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนและการสรรหาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

**มืออาชีพ** หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจ ให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

ในมุมมองของภาครัฐ **มืออาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงภาษาของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

ในที่นี้ หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

**องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization)** หมายถึง องค์กรที่มีการใช้การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เนื่องจากการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นหลักการในการบริหารที่จะช่วยทำให้ องค์กรมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนในระยะยาว ดังนั้นหากจะกล่าวถึง HPO ภาครัฐ ต้องมีความชัดเจนที่ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์เท่านั้น แต่จะต้องครอบคลุมไปถึงการนำยุทธศาสตร์นั้นไป ปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นด้วย (พสุ เตชะรินทร์, ๒๕๔๙)

**คุณภาพชีวิตที่ดี** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ำบรรลุดังวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ อาทิ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วอลตัน (Walton, ๑๙๗๓) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน ๘ ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ ๑) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ๒) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ๓) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ๔) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ๕) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) ๖) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ๗) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) ๘) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) สรุปว่าถ้าองค์กรใดก็ตามต้องการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

### ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :** ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอีก ๒ รายการ ได้แก่

K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.)

### พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

### ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑** การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒** การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓** การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔** การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕** การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖** การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ภาพที่ ๓-๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

### ๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคนและพัฒนา ระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

#### ๑) เป้าหมาย

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต (HRMG 1)

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน (HRMG 2)

#### ๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ |      |      |      |      |
|--|--------------------------|------|------|------|------|
|  | ๒๕๖๖                     | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์                                  | -                        | -    | ๔    | ๕    | ๕    |
| K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี | ๙๓                       | ๙๔   | ๙๕   | ๙๖   | ๙๗   |

#### ๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง) (HRMS 1)

(๒) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร (HRMS 2)

#### ๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) กิจกรรมการจัดทำแผนกำลังคนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๒) โครงการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน

(๓) โครงการ/กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและ

คุณภาพ



### ๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการราชการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)

#### ๑) เป้าหมาย

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็นปัจจุบัน (HRMG 3)

(๒) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) (HRMG 4)

#### ๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ |      |      |      |      |
|--|--------------------------|------|------|------|------|
|  | ๒๕๖๖                     | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน | ๒                        | ๓    | ๓    | ๔    | ๕    |
| K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)               | -                        | -    | ๑    | ๑    | ๑    |

#### ๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน (HRMS 3)

(๒) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) (HRMS 4)

#### ๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน

(๒) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan)

### ๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อ ขั้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)

#### ๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (HRMG 5)

#### ๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ |      |      |      |      |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
|   | ๒๕๖๖                     | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ    | -                        | -    | ๑    | ๒    | -    |
| K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | ๕                        | ๕    | ๕    | ๕    | ๕    |

#### ๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.รง. (Succession Plan) (HRMS 5)

(๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ (HRMS 6)

#### ๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย

(๒) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๓.๔ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (HRMG 6)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ |      |      |      |      |
|--|--------------------------|------|------|------|------|
|  | ๒๕๖๖                     | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร                  | ๗๙                       | ๘๐   | ๘๒   | ๘๔   | ๘๖   |
| K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ | ๙                        | ๙    | ๙    | ๙    | ๙    |

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (HRMS 7)

(๒) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ต่อเนื่อง (HRMS 8)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.

(๒) โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.

(๓) โครงการทบทวน และปรับปรุงการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

(๔) โครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการราชการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๑) เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG 7)

(๒) สป.รง. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMG 8)

(๓) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง อย่างครอบคลุมและทั่วถึง (HRMG 9)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ |         |         |         |         |
|--|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
|  | ๒๕๖๖                     | ๒๕๖๗    | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    | ๒๕๗๐    |
| K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.รง.)                                 | ระดับ ๕                  | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ |
| K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                    | ๘๐                       | ๘๐      | ๘๐      | ๘๐      | ๘๐      |
| K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง | ระดับ ๕                  | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ |

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS 9)

(๒) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMS 10)

(๓) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก (HRMS 11)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี

(๒) กิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาวิชาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ครอบคลุมทุกมิติไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร

(๓) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

(๔) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

(๕) โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชิงรุก

### ๓.๓.๖ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

#### ๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากร สป.รง. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และป้องกันการกระทำผิดวินัย (HRMG 10)

#### ๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ |              |              |              |              |
|--|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | ๒๕๖๖                     | ๒๕๖๗         | ๒๕๖๘         | ๒๕๖๙         | ๒๕๗๐         |
| K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ  | ๑๐๐<br>(คน)              | ๑๐๐<br>(คน)  | ๑๐๐<br>(คน)  | ๑๐๐<br>(คน)  | ๑๐๐<br>(คน)  |
| K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก | ๒<br>(ครั้ง)             | ๒<br>(ครั้ง) | ๒<br>(ครั้ง) | ๒<br>(ครั้ง) | ๒<br>(ครั้ง) |
| K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิด                            | ๖๐<br>(คน)               | ๖๐<br>(คน)   | ๖๐<br>(คน)   | ๖๐<br>(คน)   | ๖๐<br>(คน)   |

#### ๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS 12)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS 13)

#### ๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

(๓) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม



ตารางที่ ๓-๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ  
ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล

| เป้าหมาย<br>(HRM Strategic Goals)  | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>(HRM-KPIs)   | แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์)<br>(HRM Strategy)   | โครงการและกิจกรรมสำคัญ<br>(Initiatives)   |
|--|---|---|---|
| <b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง</b>             |   |   |   |
| HRMG 1) สำนักงานปลัดกระทรวง<br>แรงงานมีแผนกำลังคนที่สอดคล้อง<br>กับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง<br>ไปในอนาคต | K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และ<br>จัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์                                     | HRMS 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์<br>(การวางแผนอัตรากำลัง)  | (๑) กิจกรรมการจัดทำแผนกำลังคนสำนักงานปลัด<br>กระทรวงแรงงาน  |
| HRMG 2) สำนักงานปลัดกระทรวง<br>แรงงานมีอัตราจ้างเพียงพอและ<br>สอดคล้องกับความต้องการของ<br>หน่วยงาน          | K2) ร้อยละของอัตราจ้างว่างที่ได้รับการ<br>สรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการ<br>สรรหาอัตราจ้างประจำปี | HRMS 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบ<br>สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิด<br>ประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตาม<br>ภารกิจขององค์กร | (๒) โครงการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ<br>แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน<br>(๓) โครงการ/กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร<br>ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ |

| เป้าหมาย<br>(HRM Strategic Goals)  | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>(HRM-KPIs)  | แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์)<br>(HRM Strategy)   | โครงการและกิจกรรมสำคัญ<br>(Initiatives)   |
|--|--|---|---|
| <b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)</b>                     |  |   |   |
| HRMG 3) สำนักงานปลัดกระทรวง<br>แรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้า<br>ในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็น<br>ปัจจุบัน                             | K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการ<br>ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้า<br>ในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็น<br>ปัจจุบัน | HRMS 3) ทบทวนและปรับปรุงแผน<br>เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>(Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน     | (๑) กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของ<br>บุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน |
| HRMG 4) บุคลากรสำนักงานปลัด<br>กระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตาม<br>แผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า<br>ในสายอาชีพ (Career Development<br>Plan) | K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำ<br>แผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development<br>Plan)                | HRMS 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนา<br>บุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าใน<br>สายอาชีพ (Career Development Plan) | (๒) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ<br>แผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้า<br>สายอาชีพ (Career Development Plan)            |



| เป้าหมาย<br>(HRM Strategic Goals)   | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>(HRM-KPIs)   | แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์)<br>(HRM Strategy)   | โครงการและกิจกรรมสำคัญ<br>(Initiatives)  |
|---|---|---|--|
| <b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)</b> |   |   |  |
| HRMG 5) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ                                   | K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จพร้อมสู่การดำเนินการ     | HRMS 5) พัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.รง.                               | (๑) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย                                  |
|   | K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | HRMS 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ | (๒) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |

| เป้าหมาย<br>(HRM Strategic Goals)   | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>(HRM-KPIs)                      | แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์)<br>(HRM Strategy)  | โครงการและกิจกรรมสำคัญ<br>(Initiatives)   |
|---|--|--|---|
| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร |  |  |   |
| HRMG 6) บุคลากร สป.รง. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี   | K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร                  | HRMS 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง                    | (๑) โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.   |
|   | K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ | HRMS 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง | (๒) โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.<br>(๓) โครงการทบทวน และปรับปรุงการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร<br>(๔) โครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน |



| เป้าหมาย<br>(HRM Strategic Goals)   | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>(HRM-KPIs)  | แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์)<br>(HRM Strategy)   | โครงการและกิจกรรมสำคัญ<br>(Initiatives)   |
|---|--|---|---|
| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน |  |   |   |
| HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล                                       | K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.)                             | HRMS 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง         | (๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปี<br>(๒) กิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาวิชาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ครอบคลุมทุกมิติไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร<br>(๓) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) |
| HRMG 8) สป.ร.ง. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)  | K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                    | HRMS 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้ เป็น ระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) | (๔) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน  |
| HRMG 9) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง อย่างครอบคลุมและทั่วถึง  | K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง | HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก                 | (๕) โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ร.ง. เชิงรุก   |



| เป้าหมาย<br>(HRM Strategic Goals)  | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก<br>(HRM-KPIs)   | แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์)<br>(HRM Strategy)                          | โครงการและกิจกรรมสำคัญ<br>(Initiatives)  |
|--|---|--|--|
| <b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย</b>  |   |  |  |
| HRMG 10) บุคลากร สป.รง. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย | K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ  | HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง  | (๑) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ  |
|  | K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก |  | (๒) กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก  |
|  | K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด                            | HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง | (๓) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน<br>(๔) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม |



## ส่วนที่ ๔

# การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

## การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปยังหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ไปยังบุคลากรทุกระดับในฐานะผู้มีส่วนได้เสีย ประโยชน์จากแผนฯ ดังกล่าว ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

๒) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และรายงานผล ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามลำดับ

๕) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นราย เดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

## รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน

เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง และทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Goals) โดยวัดผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HR Key Performance Indicators – KPIs) และค่าเป้าหมาย (Strategic Targets) ที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ จึงได้จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

รายละเอียดตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวมในวิสัยทัศน์  
(HR Vision Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :** ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่ดำเนินการสำเร็จ รายปีงบประมาณ

**เป้าหมาย :** ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดรายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ไม่ควรต่ำกว่าร้อยละ ๙๖ ซึ่งเป็นร้อยละผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๕)

**การรายงานผล :** ปีละ ๒ ครั้ง รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

เป็นการกำหนดตัวชี้วัดเฉพาะของวิสัยทัศน์ เพื่อวัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในภาพรวม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะวัด “การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมืออาชีพ” ในวิสัยทัศน์

**สูตรการคำนวณ :**

จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ x ๑๐๐

จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ

**เกณฑ์การให้คะแนน :** -ไม่มี-

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ (รอบ ๑๒ เดือน)

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

**เป้าหมาย :** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ได้เรียบร้อย ภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** ปีละ ๒ ครั้ง รายงานปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ.กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร และกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเป็นระบบ โดยการวางแผนว่าองค์กรควรมีโครงสร้างทางการบริหารอย่างไร ให้สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ (แผนเชิงกลยุทธ์) ขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้น องค์กรต้องการกรอบอัตรากำลังที่มีคุณสมบัติและจำนวนอัตราเท่าใด ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ ทั้งการวางแผนด้านอุปทานกำลังคน การวางแผนการใช้และการพัฒนากำลังคน เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
๒. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป
๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)
๔. เสนอร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน เพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์
๕. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานตามแผนมาปรับปรุงแก้ไขแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) อย่างต่อเนื่อง

**สูตรการคำนวณ :** -ไม่มี-

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

| ระดับที่ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน   | คะแนน |
|----------|--|-------|
| ๑        | แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) จัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น         | ๑     |
| ๒        | ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ ตลอดจนสายงานหลักประเภททั่วไป                             | ๒     |
| ๓        | รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)  | ๓     |
| ๔        | เสนอร่างแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน เพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์              | ๔     |
| ๕        | ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนำผลการดำเนินงานตามแผนมาปรับปรุงแก้ไขแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) อย่างต่อเนื่อง | ๕     |

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) สรุปผลและรายงานผล



**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมายในตารางที่ ๓ - ๑

**การรายงานผล :** ปีละ ๒ ครั้ง รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ส.บ.ก.บ.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

อัตราว่าง หมายถึง อัตราว่างของหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ว่างลง โดยไม่มีคนครองในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่ง ส.บ.ร.ง. จำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตราว่างเหล่านั้น ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ

แผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี หมายถึง แผนซึ่งองค์ระบุนโยบายความต้องการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทดแทนอัตราว่างที่ว่างลง หรือคาดว่าจะว่างลงในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของ ส.บ.ร.ง. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี และปรับปรุงข้อมูลความต้องการกำลังคนของแต่ละหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บุคลากร ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ที่ประกาศใช้ เพื่อให้ได้กำลังคนที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตามที่หน่วยงานต้องการ
๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้ทันความต้องการของหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณ
๔. ประเมินผล สรุปผล รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
๕. นำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ในปีงบประมาณต่อไป

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนกรอบอัตราว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามผลการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรแทนอัตราว่างที่ว่างในแต่ละปีงบประมาณ

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมายในตารางที่ ๓ – ๒

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล (อบ.กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

แผนความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Paths Development) หมายถึง การวางแผนเพื่อการจัดการสายอาชีพ (Career Management) โดยองค์กรวางระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรอยากจะเป็น หรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว ๕ – ๑๐ ปี และแผนระยะสั้น ๑ – ๒ ปี

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๑ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๓. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชุดที่ ๒ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๔. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๓ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๕. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๔ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง  
**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** สป.รง. ทบทวนและปรับปรุงแผนความก้าวหน้าสายอาชีพครบทุกสายงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมายในตารางที่ ๓ – ๒

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.บ.ก.บ.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

แผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องหรือการปฏิบัติราชการ (สำนักงาน ก.พ.)

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. วิเคราะห์ ทบทวน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของแต่ละตำแหน่ง/สายงาน เพื่อจัดทำร่างแผนที่สายงาน เรียงตามลำดับ
๓. กำหนดหลักสูตร หัวข้อ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่จำเป็นในแผนฯ ของแต่ละตำแหน่งสายงาน ดำเนินการตรวจสอบ สอบถามความคิดเห็น ประชาพิจารณ์ ตามความจำเป็น เพื่อนำไปปรับปรุงแผนฯ ให้เหมาะสมก่อนประกาศใช้
๔. เสนอแผนฯ เพื่อขออนุมัตินำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง/สายงาน
๕. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ที่ประกาศใช้ สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้ผู้บริหารทราบ เพื่อกำหนดนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ในระยะต่อไป

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สป.รง.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

**เป้าหมาย :** ดำเนินการให้บรรลุค่าเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สบ.กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ ตั้งแต่ระดับอำนาจการตัดสินใจ หรือระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิม ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ ตำแหน่งเป้าหมาย และจัดทำร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๓. เสนอขอความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความเหมาะสม
๔. ปรับปรุงร่างแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด และจัดทำแผนฯ ฉบับสมบูรณ์
๕. เสนอขออนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามความก้าวหน้าของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**เป้าหมาย :** สป.รง. พัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ส.บ.ก.บ.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในภาคราชการมุ่งหวังที่จะปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพในการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย และสร้างกลยุทธ์ในการบริหารคนเพื่อทำให้องค์กรมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการดึงและใช้ศักยภาพจากบุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านกระบวนการสรรหาและประเมินอย่างเข้มข้น และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ/โครงการ/หลักสูตรต่างๆ โดยเฉพาะระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPs) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระบบสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๒. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๓. พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๔. พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ
๕. ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

| ลำดับ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน   | คะแนน |
|-------|--|-------|
| ๑     | แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง                           | ๑     |
| ๒     | กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง               | ๒     |
| ๓     | พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง | ๓     |
| ๔     | พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ           | ๔     |
| ๕     | ติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง                               | ๕     |

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร



**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส.กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และ ๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุน อาทิ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และจัดทำแผนดำเนินการฯ
๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนดำเนินการฯ
๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร
๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ

**สูตรการคำนวณ :**  $\frac{\text{จำนวนข้าราชการที่มีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้นไป} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน}}$  ทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ในปีงบประมาณ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามแผนฯ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ผลการประเมินการดำเนินการตามแผน และร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ในแต่ละปีงบประมาณ และรายงานสรุปผล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บส.กบค.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง สป.รง. จัดให้มี หรือปรับปรุง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของ สป.รง. ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้ สป.รง. จัดให้มีหรือปรับปรุง แก่ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
๒. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการ เพิ่มเติม แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
๔. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
๕. รายงานสรุปผลโครงการ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.บ.กค.) และกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.กค.) ในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออก ภาวลักษณะภายใน อุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้นและการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประเภทวิชาการ/ทั่วไป ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน (อาจพิจารณาจากกลุ่มบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต)

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร พิจารณาจากการประเมินความสำเร็จในการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ และการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เทียบเท่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยมีเกณฑ์วัดระดับผลการดำเนินงาน ดังนี้

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ
๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ
๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

**สูตรการคำนวณ :** -ไม่มี-

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการติดตามให้บุคลากรจัดทำและดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตลอดจนรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.บ.ก.บ.)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม ๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของ สป.รง. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์ เพื่อวางแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๒. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๓. สรุปล่องค์ความรู้และจัดทำเป็นเอกสาร ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม
๔. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๕. ถอดบทเรียนการจัดการความรู้จากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีต่อไป และรายงานผล

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณ}} \times 100$$

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: รายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ**  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** ทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. เช่น การสรรหาบุคลากร หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ เป็นต้น ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของ สป.ร.ง. อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก หรือไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรของ สป.ร.ง. ให้ครอบคลุมและทั่วถึง อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และรับรู้ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ตลอดเวลาและต่อเนื่อง

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง.
๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.ร.ง. เพื่อให้ถึงบุคลากร สป.ร.ง. อย่างทั่วถึง
๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง.
๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการเผยแพร่ฯ

**สูตรการคำนวณ :** -ไม่มี-

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

| ลำดับ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน  | คะแนน |
|-------|---|-------|
| ๑     | แต่งตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง.                                 | ๑     |
| ๒     | นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.ร.ง. เพื่อให้ถึงบุคลากร สป.ร.ง. อย่างทั่วถึง | ๒     |
| ๓     | ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ที่เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ                         | ๓     |
| ๔     | ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง.  | ๔     |
| ๕     | รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการเผยแพร่ฯ                          | ๕     |

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง.



รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

กิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง หน่วยงานผู้รับผิดชอบมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างเครือข่าย และกลไกในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีความเข้มแข็ง

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด

๓. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

**สูตรการคำนวณ :** นับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ใบบันทึกเป็นชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานภายนอก หมายถึง หน่วยงานภายนอกสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :** สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ  
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัด :** K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด  
กระทำความผิด

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.) และกลุ่มงานวินัย (วน.กบค.) ในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย

**แนวทางการดำเนินงาน :** สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับการ  
เสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและ  
ป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิด  
กระทำความผิด

# ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก.

### แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



**แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร**  
**การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหาร และแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของของสำนักงาน**  
**ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

~~~~~

**คำชี้แจง:** แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวัง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหาร และแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

**คำศัพท์ที่สำคัญ**

**แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management)** เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล กับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังเป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นงานประจำ (Routine Work) ซึ่งเป็นงานในเชิงรับ มาเป็นการวางแผนในเชิงรุก (Strategic Plan) เพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอยู่ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จะสามารถช่วยให้ส่วนราชการนั้น ๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร

**กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งและการโยกย้าย การปฐมนิเทศ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเกษียณอายุราชการ

ชื่อ-ชื่อสกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ที่ท่านคาดหวังว่า สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรจะทำให้สำเร็จใน ๕ ปีข้างหน้าคืออะไรในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้านผลงานและกระบวนการ (Performance and Process)

- .....
- .....
- .....

ด้านคน (Human Resource)

- .....
- .....
- .....

ด้านทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ (Material Resource) ในองค์กร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เทคโนโลยี เป็นต้น

- .....
- .....
- .....

ด้านการให้บริการลูกค้า ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ภายนอกองค์กร (Services)

- .....
- .....
- .....

ด้านการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digitalization)

- .....
- .....
- .....

๒. อะไรคือจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่แล้ว และควรรักษาไว้ต่อไป หรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น หรือควรปรับปรุงเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญดังกล่าวข้างต้น (ตามข้อ ๑) โดยเฉพาะในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

● .....

● .....

ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของงาน (Structure)

● .....

● .....

ด้านคน (People)

● .....

● .....

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ (Data & Information)

● .....

● .....

ด้านการตัดสินใจ และภาวะผู้นำ (Decision-Making and Leadership)

● .....

● .....

ด้านรางวัลและแรงจูงใจ (Rewards)

● .....

● .....

ด้านอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น สวัสดิการ

● .....

● .....

๓. อะไรคือสิ่งที่หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ (หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ควรจะทำ แต่ยังไม่ได้ทำ หรือยังทำไม่สำเร็จในช่วงที่ผ่านมา และท่านคาดหวังให้หน่วยงานเหล่านี้ทำให้สำเร็จในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า

● .....

● .....

● .....

● .....

๔. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นอย่างไร

● .....

● .....

~~~~~

ขอขอบคุณ

๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

## ภาคผนวก ข.

### แบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ชื่อ-ชื่อสกุล.....สังกัด.....

ตำแหน่ง.....ระดับชั้นงาน.....

**คำชี้แจง** จากประเด็นด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปนี้ ขอให้ท่านโปรดพิจารณาทีละประเด็นแล้วตอบคำถามว่า ประเด็นนั้นมีความสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมากน้อยเพียงใด และในปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการไปแล้วในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ประเด็น  | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ |             |                    |            |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |            |                      |
|--|--|-------------|--------------------|------------|----------------------|---|-------------|--------------------|------------|----------------------|
|  | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)  | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔) | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔) | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ                        |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒. การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๓. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุกหน่วยงาน  |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๔. การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติและประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่                       |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๖. สป.รง. มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๗. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม                                 |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๙. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๐. การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |

| ประเด็น   | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ |             |                    |            |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |            |                      |
|---|--|-------------|--------------------|------------|----------------------|---|-------------|--------------------|------------|----------------------|
|   | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)  | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔) | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔) | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๑๒. การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)                     |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๔. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร (Career Pathing)  |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๕. การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๖. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่องค์กรจัดให้   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๗. การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๘. การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม                         |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๑๙. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๐. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓  |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๑. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร  |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๒. องค์กรมีมาตรการในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับ ผู้ประพฤติผิด                                      |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๓. องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตระหนักและประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๔. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ                           |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |



| ประเด็น   | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ |             |                    |            |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |            |                      |
|---|--|-------------|--------------------|------------|----------------------|---|-------------|--------------------|------------|----------------------|
|   | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)  | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔) | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔) | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๒๕. องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, การสนับสนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๖. องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๗. องค์กรมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย อย่างเข้มแข็งและจริงจัง  |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๘. องค์กรเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามแนวทางของรัฐบาลดิจิทัล   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๒๙. สป.รง. มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสูงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง   |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |
| ๓๐. องค์กรมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และดำเนินการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม                                 |  |             |                    |            |                      |   |             |                    |            |                      |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรดำเนินการเพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเทียบเท่าองค์กรที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานสากล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ และโปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนทันที  
เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ภาคผนวก ค.

# สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

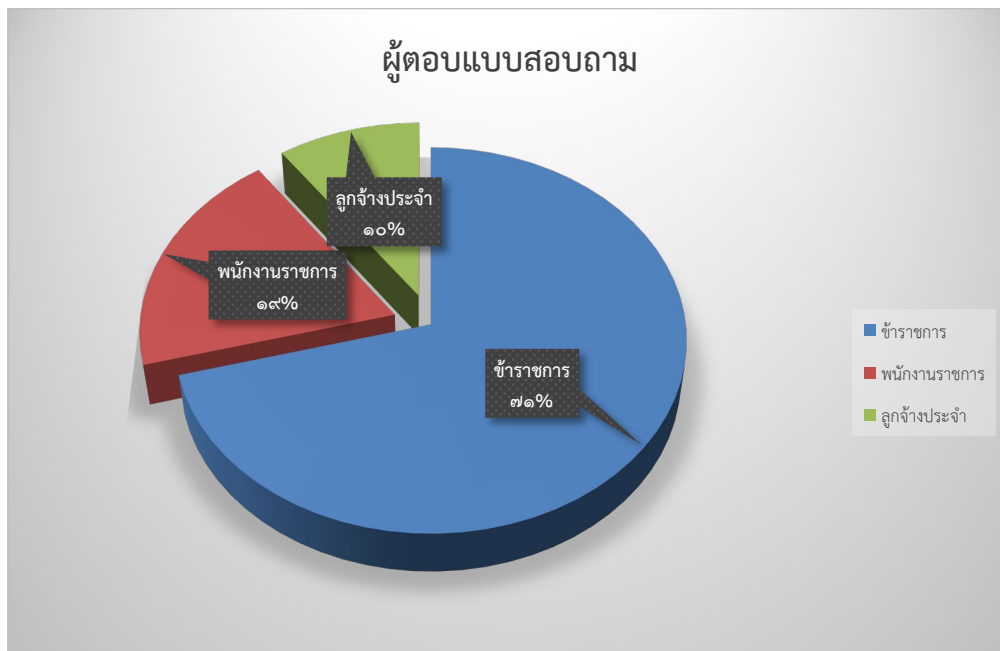
## สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจ ที่มีต่อการที่บริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งพิจารณาจาก ๒๗ ประเด็นคำถาม แล้วตอบว่า ประเด็นนั้นมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมากน้อยเพียงใด และในปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการไปแล้วในระดับใด โดยสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จำนวน ๓๘๔ ฉบับ ผลการประมวลสรุปได้ดังนี้

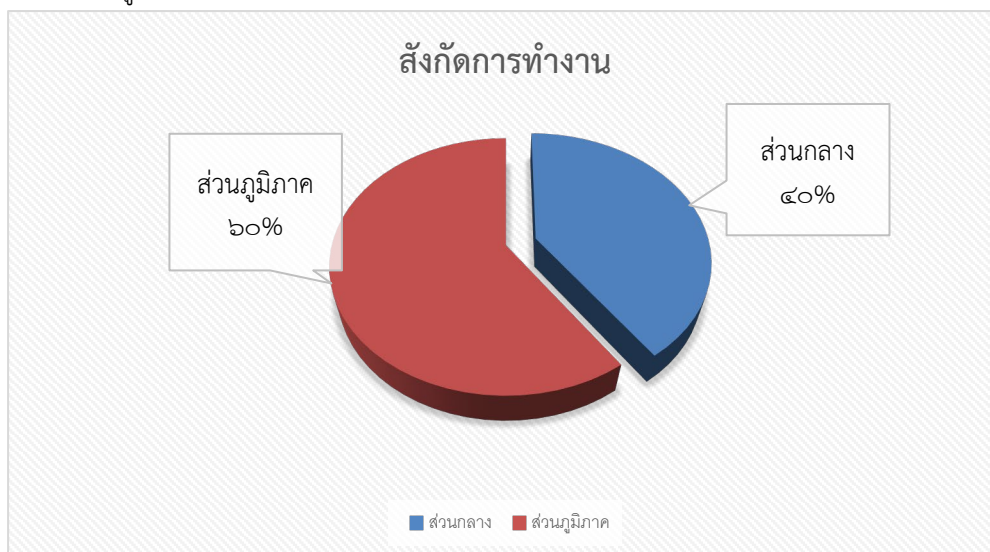
### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๒๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑ พนักงานราชการ จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙ ลูกจ้างประจำ ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ รายละเอียดตามแผนภูมิดังนี้

แผนภูมิ ๑.๑ แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



แผนภูมิ ๑.๒ แสดงจำนวนหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



## ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน HRM

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งพิจารณาจาก ๓๐ ประเด็นคำถาม โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

|             |                         |
|-------------|-------------------------|
| ดีมาก       | มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐        |
| ดี          | มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๐ – ๓.๙๙ |
| พอใช้       | มีค่าเฉลี่ย ๒.๐๐ – ๒.๙๙ |
| ควรปรับปรุง | มีค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๙๙ |

ผลสำรวจพบว่าส่วนใหญ่คิดว่าประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้ง ๓๐ คำถาม นั้น มีความสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมาก และมองว่าสถานการณ์ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

| ลำดับ | ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ระดับความสำคัญของประเด็น | ระดับสถานะการดำเนินการในประเด็น | ผลต่าง |
|-------|--|--------------------------|---------------------------------|--------|
| ๑     | การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความถูกต้องครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ                        | ๓.๙๙                     | ๓.๕๖                            | ๐.๔๓   |
| ๒     | การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บังคับการที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม   | ๔.๑๕                     | ๓.๗๐                            | ๐.๔๕   |
| ๓     | การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุกหน่วยงาน   | ๔.๐๗                     | ๓.๕๒                            | ๐.๕๕   |
| ๔     | การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต  | ๔.๐๒                     | ๓.๔๑                            | ๐.๖๑   |
| ๕     | การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์ เพื่อชาติ และประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่                    | ๔.๐๕                     | ๓.๔๙                            | ๐.๕๖   |
| ๖     | สป.รง. มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม   | ๓.๘๖                     | ๓.๓๘                            | ๐.๔๘   |
| ๗     | การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม                                | ๔.๐๓                     | ๓.๔๗                            | ๐.๕๕   |
| ๘     | การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข  | ๓.๙๗                     | ๓.๒๙                            | ๐.๖๙   |
| ๙     | การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร | ๓.๘๖                     | ๓.๓๙                            | ๐.๔๘   |
| ๑๐    | การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด   | ๓.๙๗                     | ๓.๕๒                            | ๐.๔๕   |
| ๑๑    | การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า                                       | ๔.๐๒                     | ๓.๔๔                            | ๐.๕๘   |
| ๑๒    | การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก  | ๓.๙๕                     | ๓.๔๘                            | ๐.๔๘   |

| ลำดับ | ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ระดับ<br>ความสำคัญของ<br>ประเด็น | ระดับ<br>สถานะการ<br>ดำเนินการใน<br>ประเด็น | ผลต่าง |
|-------|---|----------------------------------|---|--------|
| ๑๓    | การพัฒนากระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)   | ๓.๙๒                             | ๓.๓๔  | ๐.๕๗   |
| ๑๔    | การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร (Career Pathing)  | ๓.๙๐                             | ๓.๑๙  | ๐.๗๑   |
| ๑๕    | การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง   | ๓.๙๐                             | ๓.๐๘  | ๐.๘๒   |
| ๑๖    | การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่องค์กรจัดให้   | ๓.๗๔                             | ๒.๙๖  | ๐.๗๘   |
| ๑๗    | การพัฒนากระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน  | ๓.๘๒                             | ๓.๑๑  | ๐.๗๑   |
| ๑๘    | การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม   | ๓.๘๒                             | ๓.๓๑  | ๐.๕๑   |
| ๑๙    | การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา   | ๓.๙๔                             | ๓.๓๐  | ๐.๖๔   |
| ๒๐    | การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓  | ๓.๘๗                             | ๓.๓๐  | ๐.๕๗   |
| ๒๑    | การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร  | ๓.๘๘                             | ๓.๒๓  | ๐.๖๕   |
| ๒๒    | องค์กรมีมาตรการในการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชันที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด  | ๔.๑๒                             | ๓.๗๑  | ๐.๔๑   |
| ๒๓    | องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตระหนักและประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง                                     | ๔.๐๑                             | ๓.๕๘  | ๐.๔๒   |
| ๒๔    | องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ   | ๓.๘๑                             | ๓.๒๖  | ๐.๕๕   |
| ๒๕    | องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, การสนับสนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | ๔.๐๐                             | ๓.๔๑  | ๐.๕๙   |
| ๒๖    | องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง   | ๓.๘๘                             | ๓.๓๗  | ๐.๕๑   |
| ๒๗    | องค์กรมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง   | ๔.๑๔                             | ๓.๗๑  | ๐.๔๓   |



| ลำดับ | ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ระดับ<br>ความสำคัญของ<br>ประเด็น | ระดับ<br>สถานะการ<br>ดำเนินการใน<br>ประเด็น | ผลต่าง |
|-------|--|----------------------------------|---|--------|
| ๒๘    | องค์กรเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตาม<br>แนวทางของรัฐบาลดิจิทัล  | ๓.๙๘                             | ๓.๔๑  | ๐.๕๘   |
| ๒๙    | สป.ร. มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสูงตำแหน่ง<br>ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ และ<br>นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง                                 | ๓.๙๒                             | ๓.๒๗  | ๐.๖๕   |
| ๓๐    | องค์กรมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้<br>สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career<br>Path) และดำเนินการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาได้อย่าง<br>เป็นรูปธรรม | ๓.๘๗                             | ๓.๒๒  | ๐.๖๕   |

ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดของแต่ละประเด็น ตามตารางด้านล่างนี้

ตาราง ๒.๑ แสดงผลสรุปความคิดเห็นต่อพันธกิจภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

| ประเด็น   | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของ สป.ร.ง. |             |                    |              |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |              |                      |
|---|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|
|   | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)   | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๑. การปรับปรุงฐานข้อมูล<br>ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความ<br>ถูกต้องครบถ้วน และเพียงพอในการ<br>นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากร<br>บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | ๑<br>๐.๓%   | ๘<br>๒.๑%   | ๗๙<br>๒๐.๖%        | ๒๐๓<br>๕๒.๙% | ๙๓<br>๒๔.๒%          | ๓<br>๐.๘%   | ๒๗<br>๗%    | ๑๔๑<br>๓๖.๗%       | ๑๗๙<br>๔๖.๖% | ๓๔<br>๘.๙%           |
| ๒. การพัฒนาผู้บริหารให้เป็น<br>ผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึด<br>มั่นในคุณธรรม จริยธรรม  | ๑<br>๐.๓%   | ๖<br>๑.๖%   | ๖๓<br>๑๖.๔%        | ๑๘๐<br>๔๖.๙% | ๑๓๔<br>๓๔.๙%         | ๒<br>๐.๕%   | ๒๗<br>๗%    | ๑๑๐<br>๒๘.๖%       | ๑๘๙<br>๔๙.๒% | ๕๖<br>๑๔.๖%          |
| ๓. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง<br>ทุกระดับในทุกหน่วยงาน   | ๑<br>๐.๓%   | ๑๑<br>๒.๙%  | ๖๒<br>๑๖.๑%        | ๑๙๗<br>๕๑.๓% | ๑๑๓<br>๒๙.๔%         | ๓<br>๐.๘%   | ๔๕<br>๑๑.๗% | ๑๔๐<br>๓๖.๕%       | ๑๔๑<br>๓๖.๗% | ๕๕<br>๑๔.๓%          |
| ๔. การเตรียมความพร้อม<br>บุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการ<br>บริหารระดับสูงในอนาคต  | ๓<br>๐.๘%   | ๑๔<br>๓.๖%  | ๖๔<br>๑๖.๗%        | ๑๙๕<br>๕๐.๘% | ๑๐๘<br>๒๘.๑%         | ๑๐<br>๒.๖%  | ๕๒<br>๑๓.๕% | ๑๓๙<br>๓๖.๒%       | ๑๓๖<br>๓๕.๔% | ๔๗<br>๑๒.๒%          |
| ๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มี<br>อุดมการณ์เพื่อชาติและประชาชน<br>และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงใน<br>การปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่ | ๑<br>๐.๓%   | ๖<br>๑.๖%   | ๗๓<br>๑๙%          | ๑๙๗<br>๕๑.๓% | ๑๐๗<br>๒๗.๙%         | ๗<br>๑.๘%   | ๔๐<br>๑๐.๔% | ๑๔๑<br>๓๖.๗%       | ๑๕๐<br>๓๙.๑% | ๔๖<br>๑๒%            |

| ประเด็น   | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของ สป.ร. |             |                    |              |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |              |                      |
|---|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|
|   | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)   | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๖. สป.ร. มีหลักเกณฑ์ในการ<br>แต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็นธรรม และมี<br>การนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม  | ๖<br>๑.๖%   | ๑๘<br>๔.๗%  | ๙๓<br>๒๔.๒%        | ๑๗๓<br>๔๕.๑% | ๙๔<br>๒๔.๕%          | ๑๕<br>๓.๙%  | ๔๕<br>๑๑.๗% | ๑๔๘<br>๓๘.๕%       | ๑๓๐<br>๓๓.๙% | ๔๖<br>๑๒%            |
| ๗. การพัฒนาบุคลากรอย่าง<br>ต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และ<br>สมรรถนะที่จำเป็นในการ<br>ปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม<br>สร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม                                    | ๓<br>๐.๘%   | ๙<br>๒.๓%   | ๗๘<br>๒๐.๓%        | ๑๗๘<br>๔๖.๔% | ๑๑๖<br>๓๐.๒%         | ๑๐<br>๒.๖%  | ๓๔<br>๘.๙%  | ๑๕๗<br>๔๐.๙%       | ๑๓๐<br>๓๓.๙% | ๕๓<br>๑๓.๘%          |
| ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ<br>ทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุล<br>ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ<br>ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข  | ๔<br>๑%   | ๑๖<br>๔.๒%  | ๘๒<br>๒๑.๔%        | ๑๖๖<br>๔๓.๒% | ๑๑๖<br>๓๐.๒%         | ๒๐<br>๕.๒%  | ๕๐<br>๑๓%   | ๑๖๒<br>๔๒.๒%       | ๑๐๔<br>๒๗.๑% | ๔๘<br>๑๒.๕%          |
| ๙. การสร้างความเป็นหุ้นส่วน<br>เชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร<br>บุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติของ<br>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นว่า<br>ตนมีส่วนร่วมในการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลขององค์กร | ๖<br>๑.๖%   | ๑๒<br>๓.๑%  | ๘๕<br>๒๒.๑%        | ๒๐๖<br>๕๓.๖% | ๗๕<br>๑๙.๕%          | ๑๑<br>๒.๙%  | ๔๗<br>๑๒.๒% | ๑๕๕<br>๔๐.๔%       | ๑๒๔<br>๓๒.๓% | ๔๗<br>๑๒.๒%          |
| ๑๐. การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วม<br>ของบุคลากรขององค์กรในการ<br>ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้<br>บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด  | ๓<br>๐.๘%   | ๑๐<br>๒.๖%  | ๗๖<br>๑๙.๘%        | ๒๐๐<br>๕๒.๑% | ๙๕<br>๒๔.๗%          | ๗<br>๑.๘%   | ๓๔<br>๘.๙%  | ๑๔๔<br>๓๗.๕%       | ๑๔๙<br>๓๘.๘% | ๕๐<br>๑๓%            |
| ๑๑. การพัฒนาบุคลากรให้<br>มีความรู้ ความสามารถในการใช้<br>เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี<br>สารสนเทศใหม่ๆให้เหมาะสมกับ<br>งานได้อย่างคุ้มค่า  | ๓<br>๐.๘%   | ๑๓<br>๓.๔%  | ๗๑<br>๑๘.๕%        | ๑๘๓<br>๔๗.๗% | ๑๑๔<br>๒๙.๗%         | ๙<br>๒.๓%   | ๓๘<br>๙.๙%  | ๑๕๖<br>๔๐.๖%       | ๑๓๖<br>๓๕.๔% | ๔๕<br>๑๑.๗%          |
| ๑๒. การปรับปรุงการปฏิบัติงาน<br>จากเชิงรับเป็นเชิงรุก   | ๒<br>๐.๕%   | ๑๔<br>๓.๖%  | ๘๒<br>๒๑.๔%        | ๑๘๘<br>๔๙%   | ๙๘<br>๒๕.๕%          | ๕<br>๑.๓%   | ๓๑<br>๘.๑%  | ๑๖๒<br>๔๒.๒%       | ๑๔๘<br>๓๘.๕% | ๓๘<br>๙.๙%           |
| ๑๓. การพัฒนาระบบการบริหาร<br>ผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี<br>ประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับ<br>ค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)                           | ๕<br>๑.๓%   | ๑๒<br>๓.๑%  | ๙๔<br>๒๔.๕%        | ๑๗๒<br>๔๔.๘% | ๑๐๑<br>๒๖.๓%         | ๑๓<br>๓.๔%  | ๔๑<br>๑๐.๗% | ๑๖๖<br>๔๓.๒%       | ๑๒๙<br>๓๓.๖% | ๓๕<br>๙.๑%           |
| ๑๔. การสร้างเส้นทางความ<br>ก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร<br>ในองค์กร (Career Pathing)  | ๑๐<br>๒.๖%  | ๑๕<br>๓.๙%  | ๗๙<br>๒๐.๖%        | ๑๘๑<br>๔๗.๑% | ๙๙<br>๒๕.๘%          | ๑๙<br>๔.๙%  | ๖๐<br>๑๕.๖% | ๑๖๕<br>๔๓%         | ๑๐๙<br>๒๘.๔% | ๓๑<br>๘.๑%           |

| ประเด็น   | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของ สป.รจ. |             |                    |              |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |              |                      |
|---|--|-------------|--------------------|--------------|----------------------|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|
|   | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)  | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๑๕. การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง   | ๘<br>๒.๑%  | ๒๑<br>๕.๕%  | ๙๐<br>๒๓.๔%        | ๑๔๗<br>๓๘.๓% | ๑๑๘<br>๓๐.๗%         | ๒๘<br>๗.๓%  | ๗๔<br>๑๙.๓% | ๑๕๐<br>๓๙.๑%       | ๑๐๓<br>๒๖.๘% | ๒๙<br>๗.๖%           |
| ๑๖. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและความสามารถที่องค์กรจัดให้                                | ๑๐<br>๒.๖%   | ๒๗<br>๗%    | ๑๐๙<br>๒๘.๔%       | ๑๔๕<br>๓๗.๘% | ๙๓<br>๒๔.๒%          | ๓๓<br>๘.๖%  | ๘๗<br>๒๒.๗% | ๑๔๙<br>๓๘.๘%       | ๙๒<br>๒๔%    | ๒๓<br>๖%             |
| ๑๗. การพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน   | ๕<br>๑.๓%  | ๒๖<br>๖.๘%  | ๙๘<br>๒๕.๕%        | ๑๕๘<br>๔๑.๑% | ๙๗<br>๒๕.๓%          | ๑๙<br>๔.๙%  | ๗๑<br>๑๘.๕% | ๑๖๔<br>๔๒.๗%       | ๑๐๘<br>๒๘.๑% | ๒๒<br>๕.๗%           |
| ๑๘. การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม | ๔<br>๑%  | ๑๔<br>๓.๖%  | ๑๐๔<br>๒๗.๑%       | ๑๘๙<br>๔๙.๒% | ๗๓<br>๑๙%            | ๑๑<br>๒.๙%  | ๕๐<br>๑๓%   | ๑๖๕<br>๔๓%         | ๑๒๖<br>๓๒.๘% | ๓๒<br>๘.๓%           |
| ๑๙. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา                               | ๔<br>๑%  | ๑๐<br>๒.๖%  | ๘๖<br>๒๒.๔%        | ๑๘๙<br>๔๙.๒% | ๙๕<br>๒๔.๗%          | ๙<br>๒.๓%   | ๔๘<br>๑๒.๕% | ๑๗๖<br>๔๕.๘%       | ๑๒๒<br>๓๑.๘% | ๒๙<br>๗.๖%           |
| ๒๐. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓                  | ๓<br>๐.๘%  | ๑๔<br>๓.๖%  | ๑๐๐<br>๒๖%         | ๑๘๑<br>๔๗.๑% | ๘๖<br>๒๒.๔%          | ๕<br>๑.๓%   | ๕๐<br>๑๓%   | ๑๘๓<br>๔๗.๗%       | ๑๑๖<br>๓๐.๒% | ๓๐<br>๗.๘%           |
| ๒๑. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร  | ๕<br>๑.๓%  | ๑๖<br>๔.๒%  | ๑๐๒<br>๒๖.๖%       | ๑๕๙<br>๔๑.๔% | ๑๐๒<br>๒๖.๖%         | ๑๕<br>๓.๙%  | ๖๓<br>๑๖.๔% | ๑๕๙<br>๔๑.๔%       | ๑๑๓<br>๒๙.๔% | ๓๔<br>๘.๙%           |
| ๒๒. องค์กรมีมาตรการในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่เหมาะสมและดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด                | ๓<br>๐.๘%  | ๕<br>๑.๓%   | ๖๒<br>๑๖.๑%        | ๑๘๗<br>๔๘.๗% | ๑๒๗<br>๓๓.๑%         | ๑๐<br>๒.๖%  | ๑๖<br>๔.๒%  | ๑๑๐<br>๒๘.๖%       | ๑๘๘<br>๔๙%   | ๖๐<br>๑๕.๖%          |

| ประเด็น   | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของ สป.รง. |             |                    |              |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |              |                      |
|---|--|-------------|--------------------|--------------|----------------------|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|
|   | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)  | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๒๓. องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจน ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิด ความตระหนักและประพฤติตนใน การเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง                                     | ๒<br>๐.๕%  | ๒<br>๐.๕%   | ๘๑<br>๒๑.๑%        | ๒๐๕<br>๕๓.๔% | ๙๔<br>๒๔.๕%          | ๘<br>๒.๑%   | ๑๙<br>๔.๙%  | ๑๔๔<br>๓๗.๕%       | ๑๖๗<br>๔๓.๕% | ๔๖<br>๑๒%            |
| ๒๔. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา สม่่าเสมอ   | ๔<br>๑%  | ๒๔<br>๖.๓%  | ๙๖<br>๒๕%          | ๑๗๖<br>๔๕.๘% | ๘๔<br>๒๑.๙%          | ๑๕<br>๓.๙%  | ๖๒<br>๑๖.๑% | ๑๕๑<br>๓๙.๓%       | ๑๒๑<br>๓๑.๕% | ๓๕<br>๙.๑%           |
| ๒๕. องค์กรนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, การสนับสนุนการสืบค้น ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | ๒<br>๐.๕%  | ๘<br>๒.๑%   | ๗๔<br>๑๙.๓%        | ๒๐๓<br>๕๒.๙% | ๙๗<br>๒๕.๓%          | ๖<br>๑.๖%   | ๔๐<br>๑๐.๔% | ๑๕๖<br>๔๐.๖%       | ๑๕๔<br>๔๐.๑% | ๒๘<br>๗.๓%           |
| ๒๖. องค์กรมีการวางแผนและ จัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุน การบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคล และการพัฒนาทรัพยากร บุคคล และนำไปปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง  | ๑<br>๐.๓%  | ๑๓<br>๓.๔%  | ๑๐๐<br>๒๖%         | ๑๘๙<br>๔๙.๒% | ๘๑<br>๒๑.๑%          | ๙<br>๒.๓%   | ๔๐<br>๑๐.๔% | ๑๖๓<br>๔๒.๔%       | ๑๔๔<br>๓๗.๕% | ๒๘<br>๗.๓%           |
| ๒๗. องค์กรมีการวางแผน และ ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการ ป้องกันการกระทำผิดวินัย อย่าง เข้มแข็งและจริงจัง  | ๑<br>๐.๓%  | ๘<br>๒.๑%   | ๕๔<br>๑๔.๑%        | ๑๙๔<br>๕๐.๕% | ๑๒๗<br>๓๓.๑%         | ๕<br>๑.๓%   | ๒๕<br>๖.๕%  | ๑๐๖<br>๒๗.๖%       | ๑๙๐<br>๔๙.๕% | ๕๘<br>๑๕.๑%          |
| ๒๘. องค์กรเตรียมความพร้อมของ บุคลากรในการปฏิบัติงานตาม แนวทางของรัฐบาลดิจิทัล   | ๐<br>๐%  | ๑๐<br>๒.๖%  | ๘๓<br>๒๑.๖%        | ๑๙๔<br>๕๐.๕% | ๙๗<br>๒๕.๓%          | ๔<br>๑%   | ๔๐<br>๑๐.๔% | ๑๖๘<br>๔๓.๘%       | ๑๓๙<br>๓๖.๒% | ๓๓<br>๘.๖%           |

| ประเด็น  | ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตาม<br>วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของ สป.รง. |             |                    |              |                      | สถานะปัจจุบัน<br>(ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร) |             |                    |              |                      |
|--|--|-------------|--------------------|--------------|----------------------|---|-------------|--------------------|--------------|----------------------|
|  | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)  | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) | น้อย<br>ที่สุด<br>(๑)                                       | น้อย<br>(๒) | ปาน<br>กลาง<br>(๓) | มาก<br>(๔)   | มาก<br>ที่สุด<br>(๕) |
| ๒๙. สป.รง. มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสูงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง                            | ๕<br>๑.๓%  | ๑๒<br>๓.๑%  | ๘๙<br>๒๓.๒%        | ๑๗๙<br>๔๖.๖% | ๙๙<br>๒๕.๘%          | ๑๔<br>๓.๖%  | ๕๒<br>๑๓.๕% | ๑๖๓<br>๔๒.๔%       | ๑๒๕<br>๓๒.๖% | ๓๐<br>๗.๘%           |
| ๓๐. องค์กรมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และดำเนินการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม | ๖<br>๑.๖%  | ๑๙<br>๔.๙%  | ๘๕<br>๒๒.๑%        | ๑๘๓<br>๔๗.๗% | ๙๑<br>๒๓.๗%          | ๑๖<br>๔.๒%  | ๖๒<br>๑๖.๑% | ๑๕๕<br>๔๐.๔%       | ๑๒๔<br>๓๒.๓% | ๒๗<br>๗%             |

## ภาคผนวก ง.

ผลการวิเคราะห์ Force Field Analysis  
(รายประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล)  
เพื่อกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือ  
แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล



| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง   |   |
|--|---|
| ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่   | ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค   |
| <p>๑) สป.รง. ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน และการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานสังกัด สป.รง.</p> <p>๒) สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรภาครัฐในภาพรวม และกรมได้กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการย้ายบุคลากรของกรมให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> | <p>๑) นโยบายของทางราชการจำกัดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ</p>  |
| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค  |
| <p>๑) ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และการวางแผนกำลังคน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปอนาคต</p>  | <p>๑) ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรเชิงรุก เพื่อให้ได้ อัตรากำลังที่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานในอนาคต</p> |

| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)   |  |
|---|--|
| ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่  | ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค  |
| <p>๑) สป.รง. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน</p>                           | <p>๑) สป.รง. ยังไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)</p> |
| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค   |
| <p>๑) ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ทุกกลุ่มตำแหน่ง/สายงานให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ</p> | <p>๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)</p>                   |

| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)  |   |
|---|---|
| ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่  | ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค   |
| ๑) สป.รง. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน<br>๒) สป.รง. ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ<br>๓) สป.รง. ดำเนินการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ครบทุกสายงาน | ๑) การแทรกแซงจากภาคการเมืองและระบบอุปถัมภ์ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง<br>๒) การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) อยู่ระหว่างการดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมาย |
| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค  |
| ๑) ทบทวนและจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่ง/สายงาน<br>๒) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างต่อเนื่อง   | ๑) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan)  |

| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร   |  |
|---|--|
| ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่  | ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค  |
| ๑) สป.รง. ให้ความสำคัญกับการป้องกันในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 การเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร<br>๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความปลอดภัย<br>๓) สป.รง. ปรับปรุงสวัสดิการสำหรับข้าราชการและครอบครัวที่จำเป็น<br>๔) สป.รง. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง |  |
| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค                               |
| ๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง<br>๒) ปรับปรุงสวัสดิการสำหรับข้าราชการและครอบครัวที่จำเป็น<br>๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร<br>๔) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่  | ๑) จัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร |

| ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน   |   |
|--|---|
| ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่   | ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค   |
| <p>๑) สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>๒) สป.รง. ได้พัฒนาแผนและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓) สป.รง. สนับสนุนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๔) สป.รง. ใช้ระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ให้เกิดทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) สป.รง. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรมาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖) สป.รง. ส่งเสริมการจัดทำและดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> | <p>๑) งบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ</p>                            |
| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค  |
| <p>๑) พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง/สายงานให้มีสมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>๒) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในกรมอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อไปสู่ผู้ปฏิบัติ</p> <p>๓) จัดทำและดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔) เร่งรัดการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>   | <p>๑) สป.รง. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบ ที่ประหยัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร</p> |

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
และการป้องกันการกระทำผิดวินัย**

| ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่  | ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค   |
|---|---|
| <p>๑) กระทรวงแรงงานประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของในทุกละดับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>๒) กระทรวงแรงงานมีมาตรการการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของรัฐบาล</p> | <p>๑) ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัย ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำกำกับดูแลไม่ให้เกิดบุคลากรในหน่วยงานกระทำผิดวินัยได้อย่างทั่วถึง</p>  |
| สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค  |
| <p>๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับตระหนักและสร้างค่านิยมการสร้างการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>  | <p>๑) สป.รง. กำหนดมาตรการและดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒) สป.รง. ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเด็ดขาด ต่อเนื่อง และจริงจัง</p> |

ภาคผนวก จ.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็น  
การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และ  
การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำ  
แผนปฏิรูปราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

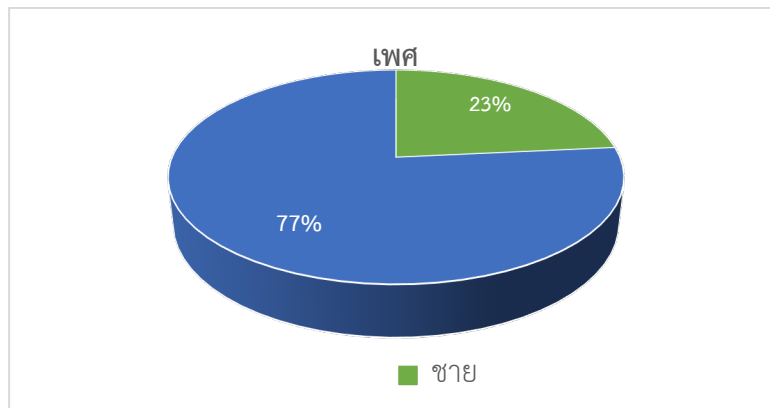
## สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อนำผลสำรวจไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลการประมวลสรุปได้ ดังนี้

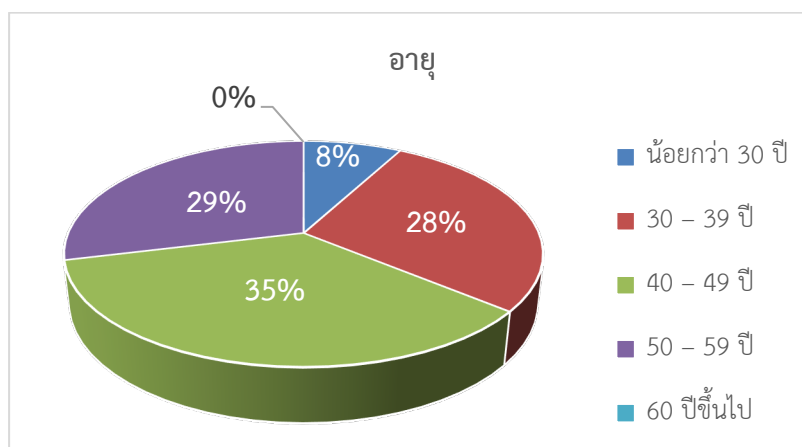
### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน ๓๐๐ คน (๗๗%) เพศชาย จำนวน ๙๒ คน (๒๓%) มีอายุระหว่าง ๔๐ – ๔๙ ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๕ รองลงมาอายุระหว่าง ๕๐-๒๙ ปี ร้อยละ ๒๙ วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๙ รองลงมาในระดับปริญญาโท ร้อยละ ๓๑ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๙ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๑ และส่วนใหญ่เป็นส่วนราชการในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๙ และรองลงมาเป็นหน่วยงานส่วนกลาง ร้อยละ ๔๑ รายละเอียดตามแผนภูมิ ดังนี้

แผนภูมิ ๑.๑ แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ

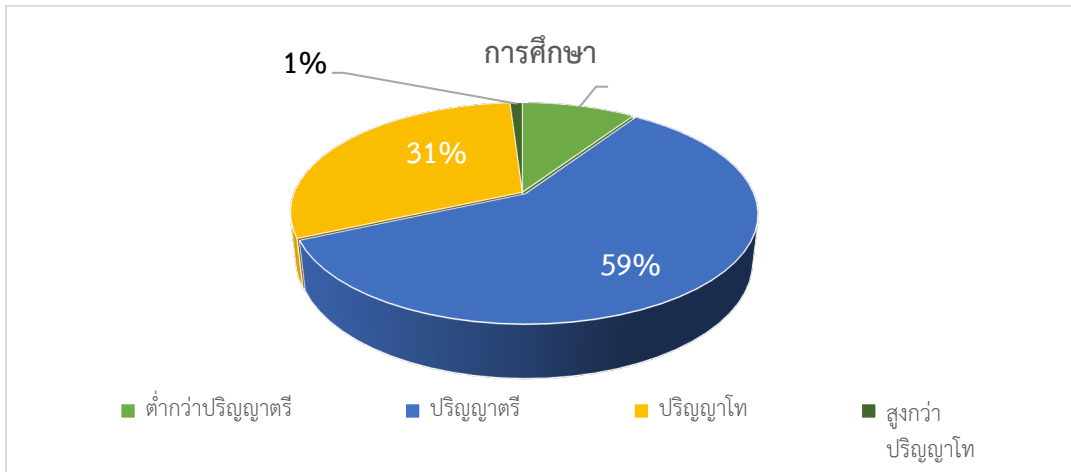


แผนภูมิ ๑.๒ แสดงอายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ

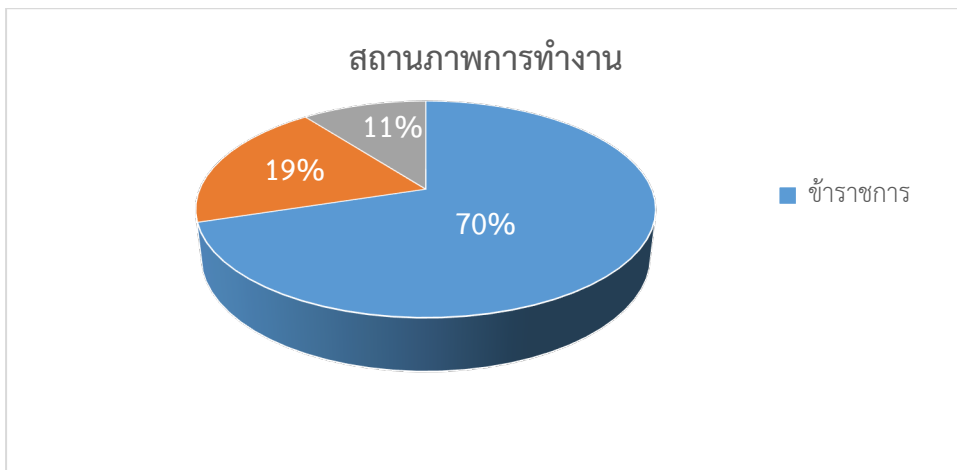




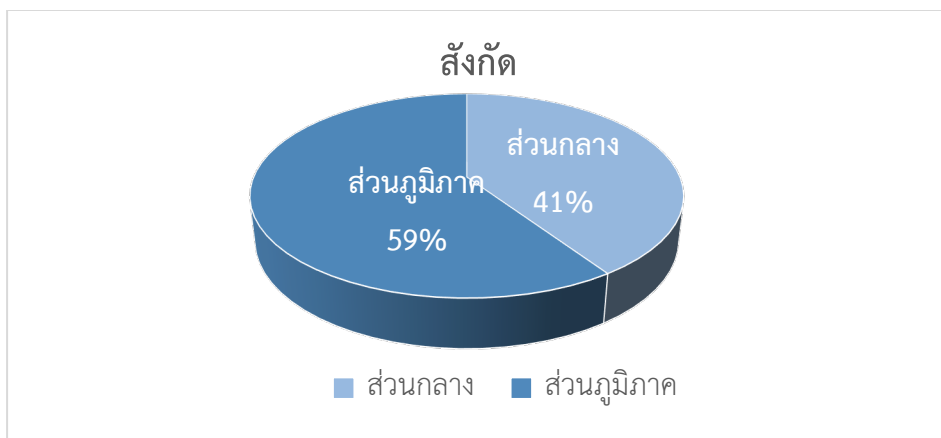
แผนภูมิ ๑.๓ แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น



แผนภูมิ ๑.๔ แสดงสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น



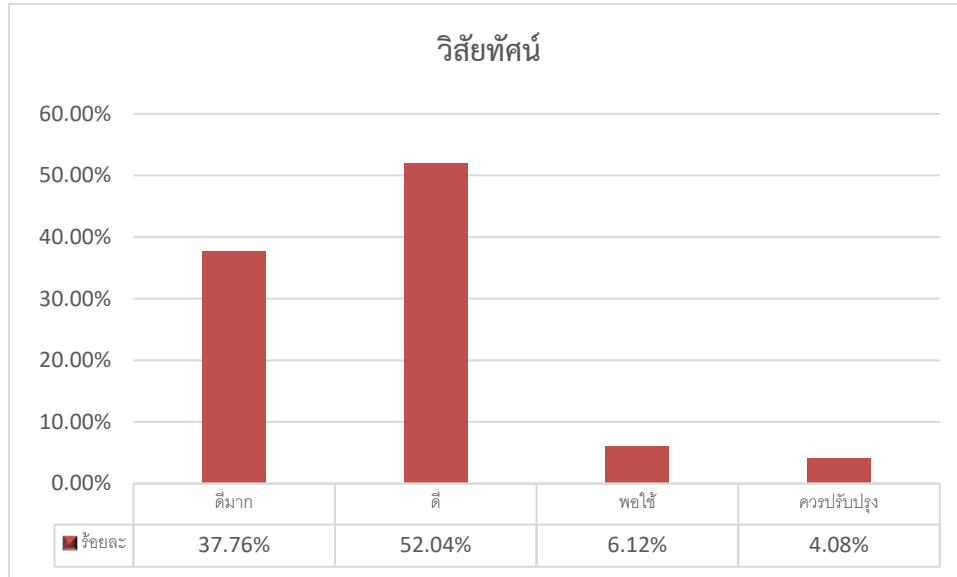
แผนภูมิ ๑.๕ แสดงจำนวนหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น



ส่วนที่ ๒ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

๑. วิสัยทัศน์ ที่ระบุว่า “บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๔ รองลงมาเห็นว่า เหมาะสมดีมาก ร้อยละ ๓๗.๗๖ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าควรปรับปรุง มีจำนวน ๑๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๘

แผนภูมิ ๒.๑ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)



๒. พันธกิจ พบว่าพันธกิจทั้ง ๕ ข้อ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้ ๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ๓) ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ ๔) ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

ผลการสำรวจ พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพันธกิจทั้ง ๕ ข้อ มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ ๘๗ โดยเมื่อหาค่าเฉลี่ยของพันธกิจทั้ง ๕ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

|             |                         |
|-------------|-------------------------|
| ดีมาก       | มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐        |
| ดี          | มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๐ – ๓.๙๙ |
| พอใช้       | มีค่าเฉลี่ย ๒.๐๐ – ๒.๙๙ |
| ควรปรับปรุง | มีค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๙๙ |

โดยพบว่าพันธกิจที่ ๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คิดเป็น ๓.๔๓ รองลงมาเป็นพันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ คิดเป็น ๓.๔๐ โดยปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง ๒.๑ แสดงผลสรุปความคิดเห็นต่อพันธกิจภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

| พันธกิจ   | ดีมาก<br>(ร้อยละ) | ดี<br>(ร้อยละ)  | พอใช้<br>(ร้อยละ) | ควรปรับปรุง<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ย<br>รวมแต่ละ<br>พันธกิจ |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|----------------------------------|
| ๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่   | ๑๔๔<br>(๓๖.๗๓%)   | ๒๑๕<br>(๕๔.๘๕%) | ๒๙<br>(๗.๔๐%)     | ๔<br>(๑.๐๒%)            | ๓.๒๓<br>(ดี)                     |
| ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย | ๑๕๖<br>(๓๙.๘๐%)   | ๑๙๙<br>(๕๐.๗๗%) | ๓๓<br>(๘.๔๒%)     | ๔<br>(๑.๐๒%)            | ๓.๒๙<br>(ดี)                     |
| ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ  | ๑๘๘<br>(๔๗.๙๖%)   | ๑๗๕<br>(๔๔.๖๔%) | ๒๗<br>(๖.๘๙%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)            | ๓.๔๐<br>(ดี)                     |
| ๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ                                       | ๑๙๗<br>(๕๐.๒๖%)   | ๑๖๙<br>(๔๓.๑๑%) | ๒๒<br>(๕.๖๑%)     | ๔<br>(๑.๐๒%)            | ๓.๔๓<br>(ดี)                     |
| ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม                                      | ๑๘๖<br>(๔๗.๔๕%)   | ๑๖๐<br>(๔๐.๘๒%) | ๔๓<br>(๑๐.๙๗%)    | ๓<br>(๐.๗๗%)            | ๓.๓๕<br>(ดี)                     |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๔๔</b>         | <b>๔๗</b>       | <b>๘</b>          | <b>๑</b>                |                                  |

ตาราง ๓.๑ แสดงผลความคิดเห็นต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด  
กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | ดีมาก<br>(ร้อยละ) | ดี<br>(ร้อยละ)  | พอใช้<br>(ร้อยละ) | ควร<br>ปรับปรุง<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| ๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย       | ๑๖๒<br>(๔๑.๓๓%)   | ๑๘๘<br>(๔๗.๙๖%) | ๓๘<br>(๙.๖๙%)     | ๔<br>(๑.๐๒%)                | ๓.๓๐<br>(ดี)                        |
| ๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน  | ๑๗๔<br>(๔๔.๓๙%)   | ๑๖๗<br>(๔๒.๖๐%) | ๔๕<br>(๑๑.๔๘%)    | ๖<br>(๑.๕๓%)                | ๓.๓๐<br>(ดี)                        |
| ๓. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร                  | ๑๖๘<br>(๔๒.๘๖%)   | ๑๕๙<br>(๔๐.๕๖%) | ๕๔<br>(๑๓.๗๘%)    | ๑๑<br>(๒.๘๑%)               | ๓.๒๓<br>(ดี)                        |
| ๔. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย | ๑๙๓<br>(๔๙.๒๓%)   | ๑๖๙<br>(๔๓.๑๑%) | ๒๕<br>(๖.๓๘%)     | ๕<br>(๑.๒๘%)                | ๓.๔๐<br>(ดี)                        |
| ๕. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ๑๕๗<br>(๔๐.๐๕%)   | ๑๘๑<br>(๔๖.๑๗%) | ๕๐<br>(๑๒.๗๖%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)                | ๓.๒๕<br>(ดี)                        |
| ๖. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร                                   | ๑๕๕<br>(๓๙.๕๕%)   | ๑๘๒<br>(๔๖.๔๓%) | ๔๓<br>(๑๐.๙๗%)    | ๑๒<br>(๓.๐๖%)               | ๓.๒๒<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๔๓</b>         | <b>๔๔</b>       | <b>๑๑</b>         | <b>๒</b>                    |                                     |

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ประเด็น เหมาะสมดี คิดเป็นร้อยละ ๔๔ โดยเมื่อหาค่าเฉลี่ยของประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

|             |                         |
|-------------|-------------------------|
| ดีมาก       | มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐        |
| ดี          | มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๐ – ๓.๙๙ |
| พอใช้       | มีค่าเฉลี่ย ๒.๐๐ – ๒.๙๙ |
| ควรปรับปรุง | มีค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๙๙ |

พบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คิดเป็น ๓.๔๐ รองลงมาเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐ โดยปรากฏตามตารางที่ ๓.๑ ดังนี้

### ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

#### ๓.๑ ปัจจัยภายนอก

##### ๓.๑.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ (Political and Public Factors)

| ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านโอกาส</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ นโยบายของรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่เอื้อต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล   | ๑๑๖<br>(๒๙.๕๙%)       | ๑๙๙<br>(๕๐.๗๗%) | ๖๔<br>(๑๖.๓๓%)      | ๑๑<br>(๒.๘๑%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๖<br>(ดี)                        |
| ๒. กรอบนโยบายระบบราชการ ๔.๐ ทำให้ส่วนราชการต้องปรับตัวเพื่อรองรับการดำเนินการทั้งในเรื่องการประสานร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ การสร้างนวัตกรรม และการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล                                   | ๑๓๖<br>(๓๔.๖๙%)       | ๑๗๙<br>(๔๕.๖๖%) | ๖๖<br>(๑๖.๘๔%)      | ๙<br>(๒.๓๐%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๑๒<br>(ดี)                        |
| ๓. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดกรอบการบริหารจัดการและการพัฒนา ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทำให้ส่วนราชการให้ความสำคัญ กับระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุก และแรงจูงใจของบุคลากร     | ๑๒๒<br>(๓๑.๑๒%)       | ๑๙๕<br>(๔๙.๗๔%) | ๖๑<br>(๑๕.๕๖%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๔.๐๗<br>(ดี)                        |
| ๔. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) มีการกำหนดมาตรการสำคัญในเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการบริหารอัตรากำลังปกติ ทำให้ส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารกำลังคนที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ | ๑๐๙<br>(๒๗.๘๖%)       | ๑๙๐<br>(๔๘.๔๗%) | ๗๖<br>(๑๙.๓๙%)      | ๑๕<br>(๓.๘๓%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๓.๙๙<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๓๑</b>             | <b>๔๘</b>       | <b>๑๗</b>           | <b>๓</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

| ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ  | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านอุปสรรค</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. รัฐบาลมีนโยบายด้านการควบคุมอัตราค่าจ้าง<br>ภาครัฐทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง ทำให้การ<br>ปฏิบัติงานของส่วนราชการขาดความคล่องตัว<br>และมีจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภาระงาน<br>ที่ต้องปฏิบัติ   | ๑๔๙<br>(๓๘.๐๑%)       | ๑๖๖<br>(๔๒.๓๕%) | ๖๕<br>(๑๖.๕๘%)      | ๙<br>(๒.๓๐%)     | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๔.๑๕<br>(ดี)                        |
| ๒. องค์กรกลางที่รับผิดชอบการบริหาร<br>กำลังคนและงบประมาณภาครัฐ ได้แก่<br>สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ และ<br>กรมบัญชีกลาง ยังมีข้อจำกัดในการกำหนด<br>หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงาน<br>บางอย่างร่วมกัน เช่น การอนุมัติกรอบ<br>อัตราค่าจ้างและการจัดสรรงบประมาณด้าน<br>บุคลากรให้แก่ส่วนราชการ | ๑๔๘<br>(๓๗.๗๖%)       | ๑๗๒<br>(๔๓.๘๘%) | ๕๙<br>(๑๕.๐๕%)      | ๑๑<br>(๒.๘๑%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๑๖<br>(ดี)                        |
| ๓. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อ<br>นโยบายการบริหารงาน นโยบายด้าน<br>กำลังคนภาครัฐ รวมถึงการบริหารงานบุคคล<br>ในระดับหน่วยงาน   | ๑๔๑<br>(๓๕.๙๗%)       | ๑๗๓<br>(๔๔.๑๓%) | ๖๗<br>(๑๗.๐๙%)      | ๘<br>(๒.๐๔%)     | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๔.๑๓<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๓๗</b>             | <b>๔๔</b>       | <b>๑๖</b>           | <b>๒</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

### ๓.๑.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)

| ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ  | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านโอกาส</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ระบบเศรษฐกิจตลาดแรงงานเสรี หรือ Gig<br>Economy ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานแบบ<br>ชั่วคราว หรืองานที่รับแล้วจบไป ตลอดจน<br>รูปแบบการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์ม<br>ดิจิทัล เป็นโอกาสและความท้าทายที่ส่วน<br>ราชการจะต้องศึกษารายละเอียด และกำหนด<br>นโยบายส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาที่<br>เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มต่างๆ | ๑๒๕<br>(๓๑.๘๙%)       | ๑๙๓<br>(๔๙.๒๓%) | ๗๐<br>(๑๗.๘๖%)      | ๓<br>(๐.๗๗%)     | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๔.๑๒<br>(ดี)                        |
| ๒. สภาวะเศรษฐกิจในช่วง COVID-19 ทำให้ผู้<br>อยู่ในวัยกำลังแรงงานสนใจเข้ารับราชการหรือ   | ๑๒๗<br>(๓๒.๔๐%)       | ๑๖๖<br>(๔๒.๓๕%) | ๘๘<br>(๒๒.๔๕%)      | ๗<br>(๑.๗๙%)     | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๔.๐๓<br>(ดี)                        |

| ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| ทำงานในหน่วยงานของรัฐมากขึ้น เนื่องจากมองว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง ส่วนราชการจึงมีโอกาสในการสรรหาคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงานได้มากขึ้น  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๓. กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs และอื่นๆ ที่ประเทศไทยเข้าร่วม เป็นโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูล และเรียนรู้สิ่งแวดลอมทางเศรษฐกิจใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น                  | ๙๗<br>(๒๔.๗๔%)        | ๒๐๓<br>(๕๑.๗๙%) | ๘๑<br>(๒๐.๖๖%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๓.๙๘<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๓๐</b>             | <b>๔๗</b>       | <b>๒๐</b>           | <b>๒</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>ปัจจัยด้านอุปสรรค</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการตัดสินใจเปลี่ยนงาน                                    | ๒๐๔<br>(๕๒.๐๔%)       | ๑๓๐<br>(๓๓.๑๖%) | ๕๐<br>(๑๒.๗๖%)      | ๗<br>(๑.๗๙%)     | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๔.๓๕<br>(ดี)                        |
| ๒. ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศทำให้มีการทบทวนภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปรับลดงบประมาณบางส่วนลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณด้านการฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาว | ๑๗๓<br>(๔๔.๑๓%)       | ๑๖๖<br>(๔๒.๓๕%) | ๔๖<br>(๑๑.๗๓%)      | ๗<br>(๑.๗๙%)     | ๐<br>(๐.๐๐%)           | ๔.๒๙<br>(ดี)                        |
| ๓. นโยบายบรรเทาผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่เป็นเพียงนโยบายระยะสั้น เช่น การจ้างพนักงานราชการเฉพาะกิจ  | ๑๔๒<br>(๓๖.๒๒%)       | ๑๖๓<br>(๔๑.๕๘%) | ๖๕<br>(๑๖.๕๘%)      | ๑๘<br>(๔.๕๙%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๔.๐๗<br>(ดี)                        |
| ๔. สภาวะเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีทำให้องค์กรต้องลดจำนวนบุคลากร ลดจำนวนการผลิต  | ๑๔๒<br>(๓๖.๒๒%)       | ๑๕๖<br>(๓๙.๘๐%) | ๗๒<br>(๑๘.๓๗%)      | ๑๘<br>(๔.๕๙%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๔.๐๖<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๔๒</b>             | <b>๓๙</b>       | <b>๑๕</b>           | <b>๓</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

### ๓.๑.๓ ปัจจัยด้านสังคม (Social Factors)



| ปัจจัยด้านสังคม   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านโอกาส</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ระบบราชการในปัจจุบัน ประกอบด้วยคนหลากหลายช่วงอายุ (Generation) ทำให้คนในองค์กรเกิดการปรับตัว เพิ่มทักษะ และเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่  | ๑๓๔<br>(๓๔.๑๘%)       | ๑๘๗<br>(๔๗.๗๐%) | ๕๘<br>(๑๔.๘๐%)      | ๑๑<br>(๒.๘๑%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๑๒<br>(ดี)                        |
| ๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน  | ๑๑๐<br>(๒๘.๐๖%)       | ๑๘๔<br>(๔๖.๙๔%) | ๘๔<br>(๒๑.๔๓%)      | ๗<br>(๑.๗๙%)     | ๗<br>(๑.๗๙%)           | ๓.๙๘<br>(ปานกลาง)                   |
| ๓. สังคมการทำงานในปัจจุบันเป็น Knowledge Worker กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น   | ๑๑๒<br>(๒๘.๕๗%)       | ๑๘๗<br>(๔๖.๒๖%) | ๗๓<br>(๑๘.๖๒%)      | ๘<br>(๒.๐๔%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๔<br>(ดี)                        |
| ๔. กลุ่มผู้รับบริการด้านแรงงานที่หลากหลาย มีส่วนทำให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะด้านการประสานงาน การบริหารความขัดแย้ง การแรงงานสัมพันธ์ และการให้บริการที่ดี   | ๑๐๙<br>(๒๗.๘๑%)       | ๒๐๕<br>(๕๒.๓๐%) | ๖๙<br>(๑๗.๖๐%)      | ๘<br>(๒.๐๔%)     | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๔.๐๕<br>(ดี)                        |
| ๕. เครือข่ายหน่วยงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เช่น การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและนวัตกรรมในหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น | ๑๐๕<br>(๒๖.๗๙%)       | ๑๘๙<br>(๔๘.๒๑%) | ๘๑<br>(๒๐.๖๖%)      | ๙<br>(๒.๓๐%)     | ๘<br>(๒.๐๔%)           | ๓.๙๕<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๒๙</b>             | <b>๔๙</b>       | <b>๑๙</b>           | <b>๒</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>ปัจจัยด้านอุปสรรค</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระบบราชการ และการขาดการวางระบบสืบทอดตำแหน่งที่เหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งทดแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งที่มีผู้เกษียณอายุราชการ  | ๑๔๖<br>(๓๗.๒๔%)       | ๑๖๓<br>(๔๑.๕๘%) | ๗๑<br>(๑๘.๑๑%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๑๓<br>(ดี)                        |
| ๒. ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพของระบบราชการ เนื่องจากเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้องมากกว่าการคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ของทางราชการ   | ๑๙๗<br>(๕๐.๒๖%)       | ๑๒๕<br>(๓๑.๘๙%) | ๕๖<br>(๑๔.๒๙%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๔.๒๘<br>(ดี)                        |
| ๓. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลต่อ  | ๑๒๑<br>(๓๐.๘๗%)       | ๑๖๕<br>(๔๒.๐๙%) | ๘๗<br>(๒๒.๑๙%)      | ๑๘<br>(๔.๕๙%)    | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๓.๙๙<br>(ปานกลาง)                   |

| ปัจจัยด้านสังคม  | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| รูปแบบการใช้ชีวิต และการทำงาน ฯลฯ ที่อาจทำให้มีขั้นตอนมากขึ้น หรือดำเนินการบางอย่างได้ยากลำบากกว่าเดิม |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๓๙</b>             | <b>๓๙</b>       | <b>๑๘</b>           | <b>๓</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

### ๓.๑.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological Factors)

| ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านโอกาส</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกรวดเร็วในหลากหลายช่องทาง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษารเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิต  | ๒๐๙<br>(๕๓.๓๒%)       | ๑๕๐<br>(๓๘.๒๗%) | ๓๐<br>(๗.๖๕%)       | ๓<br>(๐.๗๗%)     | ๐<br>(๐.๐๐%)           | ๔.๔๔<br>(ดี)                        |
| ๒. ส่วนราชการมีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายที่ทันสมัยสามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และรองรับการทำงานผ่านระบบ Back Office ต่างๆได้เป็นอย่างดี  | ๑๑๗<br>(๒๙.๘๕%)       | ๑๘๐<br>(๔๕.๙๒%) | ๗๘<br>(๑๙.๙๐%)      | ๑๒<br>(๓.๐๖%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๔.๐๐<br>(ดี)                        |
| ๓. สำนักงาน ก.พ. มีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย (ระบบ DPIS และระบบ SEIS) ที่ช่วยในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล  | ๑๐๖<br>(๒๗.๐๔%)       | ๑๙๖<br>(๕๐.๐๐%) | ๗๘<br>(๑๙.๙๐%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๑<br>(ดี)                        |
| ๔. นโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้ส่วนราชการพัฒนาเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกมิติ เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เป็นต้น | ๑๔๘<br>(๓๗.๗๖%)       | ๑๙๑<br>(๔๘.๗๒%) | ๔๖<br>(๑๑.๗๓%)      | ๔<br>(๑.๐๒%)     | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๔.๒๒<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๓๗</b>             | <b>๔๖</b>       | <b>๑๕</b>           | <b>๒</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>ปัจจัยด้านอุปสรรค</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์น้อยลง  | ๘๙<br>(๒๒.๗๐%)        | ๑๔๙<br>(๓๘.๐๑%) | ๑๑๑<br>(๒๘.๓๒%)     | ๓๓<br>(๘.๔๒%)    | ๑๐<br>(๒.๕๕%)          | ๓.๗๐<br>(ปานกลาง)                   |
|   | ๑๑๕                   | ๑๗๒             | ๗๙                  | ๒๒               | ๔                      | ๓.๙๕                                |

| ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| ๒. บุคลากรบางช่วงวัยไม่สามารถเรียนรู้ได้<br>ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีไม่<br>สามารถปรับตัวกับวิธีการใหม่ ในการพัฒนา<br>ตนเองผ่านระบบออนไลน์   | (๒๙.๓๔%)              | (๔๓.๘๘%)        | (๒๐.๑๕%)            | (๕.๖๑%)          | (๑.๐๒%)                | (ปานกลาง)                           |
| ๓. ระบบความปลอดภัยของฐานข้อมูลมี<br>ความเสี่ยงต่อการโจรกรรม หรือถูกทำลาย<br>มากขึ้น   | ๑๑๕<br>(๒๙.๓๔%)       | ๑๗๕<br>(๔๔.๖๔%) | ๘๕<br>(๒๑.๖๘%)      | ๑๕<br>(๓.๘๓%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๓.๙๘<br>(ปานกลาง)                   |
| ๔. การใช้ประโยชน์จากสื่อโซเชียลในปัจจุบัน<br>เป็นเหมือนดาบสองคมที่ต้องระมัดระวังการ<br>กระทำความผิดตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการ<br>กระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และ<br>พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) | ๑๖๐<br>(๔๐.๘๒%)       | ๑๗๘<br>(๔๕.๔๑%) | ๔๓<br>(๑๐.๙๗%)      | ๙<br>(๒.๓๐%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๒๔<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๓๑</b>             | <b>๔๓</b>       | <b>๒๐</b>           | <b>๕</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

### ๓.๑.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors)

| ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม  | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านโอกาส</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่<br>อยู่ในบริเวณเดียวกัน สะดวกต่อการ<br>ประสานงาน สร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และดำเนิน<br>กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน                     | ๑๒๑<br>(๓๐.๘๗%)       | ๑๘๕<br>(๔๗.๑๙%) | ๗๑<br>(๑๘.๑๑%)      | ๑๓<br>(๓.๓๒%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๕<br>(ดี)                        |
| ๒. มีหน่วยงานราชการตั้งอยู่ในบริเวณ<br>ใกล้เคียง เช่น ศาลาว่าการกรุงเทพฯ ๒<br>สำนักงานเขตดินแดง สถานีตำรวจนครบาล<br>ดินแดงซึ่งสามารถประสานขอความร่วมมือ<br>ในการบรรเทาเหตุฉุกเฉินต่างๆ ได้อย่าง<br>รวดเร็ว | ๘๙<br>(๒๒.๗๐%)        | ๒๐๑<br>(๕๑.๒๘%) | ๘๘<br>(๒๒.๔๕%)      | ๑๒<br>(๓.๐๖%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๓.๙๓<br>(ปานกลาง)                   |
| ๓. กระทรวงแรงงานตั้งอยู่ใกล้กับสนามกีฬา<br>และสวนสาธารณะ เอื้อต่อการออกกำลังกาย<br>เพื่อสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร   | ๑๑๔<br>(๒๙.๐๘%)       | ๑๗๗<br>(๔๕.๑๕%) | ๘๖<br>(๒๑.๙๔%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๙๘<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๘</b>             | <b>๔๘</b>       | <b>๒๑</b>           | <b>๓</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>ปัจจัยด้านอุปสรรค</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. สถานที่ตั้งของกระทรวงแรงงานเป็นจุดที่<br>มีมลภาวะทางอากาศค่อนข้างสูง ส่งผลต่อ<br>สุขภาพโดยรวมของบุคลากร   | ๑๐๕<br>(๒๖.๗๙%)       | ๑๘๒<br>(๔๖.๔๓%) | ๗๘<br>(๑๙.๙๐%)      | ๒๒<br>(๕.๖๑%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๙๒<br>(ปานกลาง)                   |

| ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| ๒. ระบบขนส่งสาธารณะโดยรอบของ<br>กระทรวงแรงงานไม่สะดวกเท่าที่ควร<br>ในขณะที่การนำรถยนต์ส่วนตัวมาทำงาน<br>ก็ไม่มีสถานที่จอดรถรองรับได้อย่างเพียงพอ  | ๑๘๒<br>(๔๖.๔๓%)       | ๑๓๗<br>(๓๔.๙๕%) | ๕๖<br>(๑๔.๒๙%)      | ๑๔<br>(๓.๕๗%)    | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๔.๒๓<br>(ดี)                        |
| ๓. ภารกิจของกระทรวงแรงงาน ทำให้มี<br>โอกาสเผชิญหน้ากับมวลชนที่มายื่นข้อ<br>เรียกร้องด้านแรงงาน แรงงานต่างด้าว และ<br>แรงงานไทยจำนวนมาก รวมถึงการปิดล้อม<br>สถานที่ทำงานเพื่อประท้วงหรือกดดัน ทำให้<br>เกิดปัญหาความเครียดสะสมแก่บุคลากร | ๑๑๑<br>(๒๘.๓๒%)       | ๑๖๐<br>(๔๐.๘๒%) | ๙๖<br>(๒๔.๔๙%)      | ๑๙<br>(๔.๘๕%)    | ๖<br>(๑.๕๓%)           | ๓.๙๐<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๓๔</b>             | <b>๔๑</b>       | <b>๒๐</b>           | <b>๕</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

### ๓.๑.๖ ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal Factors)

| ปัจจัยด้านกฎหมาย   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>ปัจจัยด้านโอกาส</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางด้านการ<br>บริหารงานบุคคลภาครัฐเพียงหน่วยงาน<br>เดียว ทำให้การออกกฎหมาย ระเบียบ<br>หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล มีความเป็นเอกภาพ              | ๑๐๓<br>(๒๖.๒๘%)       | ๑๙๘<br>(๕๐.๕๑%) | ๘๐<br>(๒๐.๔๑%)      | ๙<br>(๒.๓๐%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๐<br>(ปานกลาง)                   |
| ๒. การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มี<br>กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทาง<br>ปฏิบัติรองรับอย่างชัดเจน  | ๑๑๕<br>(๒๙.๓๔%)       | ๑๙๗<br>(๕๐.๒๖%) | ๗๑<br>(๑๘.๑๑%)      | ๘<br>(๒.๐๔%)     | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๔.๐๖<br>(ดี)                        |
| ๓. มีการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ<br>ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผน<br>ระดับต่างๆ และนโยบายของกระทรวง<br>แรงงานที่กำหนดไว้ เป็นประจำทุกปี  | ๑๑๓<br>(๒๘.๘๓%)       | ๒๐๒<br>(๕๑.๕๓%) | ๖๘<br>(๑๗.๓๕%)      | ๗<br>(๑.๗๙%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๖<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๘</b>             | <b>๕๑</b>       | <b>๑๙</b>           | <b>๒</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>ปัจจัยด้านอุปสรรค</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และ<br>แนวทางปฏิบัติของส่วนราชการซับซ้อนทำให้<br>การดำเนินงานล่าช้า  | ๑๓๑<br>(๓๓.๔๒%)       | ๑๗๐<br>(๔๓.๓๗%) | ๘๓<br>(๒๑.๑๗%)      | ๘<br>(๒.๐๔%)     | ๐<br>(๐.๐๐%)           | ๔.๐๘<br>(ดี)                        |
| ๒. กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ<br>การปฏิบัติราชการมีหลายเรื่อง ที่ยากต่อการ<br>ทำความเข้าใจและต้องตีความโดยผู้รู้ จึงอาจ<br>สับสนเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย หรือผิด<br>ระเบียบของทางราชการ | ๑๒๘<br>(๓๒.๖๕%)       | ๑๗๖<br>(๔๔.๙๐%) | ๗๕<br>(๑๙.๑๓%)      | ๑๒<br>(๓.๐๖%)    | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๔.๐๗<br>(ดี)                        |

| ปัจจัยด้านกฎหมาย  | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| ๓. กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และ<br>แนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากร<br>บุคคล ถูกออกแบบมาเพื่อให้ทุกส่วนราชการ<br>ดำเนินการ (One Size Fits All) ซึ่งใน<br>ข้อเท็จจริงอาจจะไม่ได้เหมาะสม หรือ<br>สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการแต่ละ<br>แห่ง | ๑๑๑<br>(๒๘.๓๒%)       | ๑๙๒<br>(๔๘.๙๘%) | ๗๘<br>(๑๙.๙๐%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๑<br>(๐.๒๖%)           | ๔.๐๓<br>(ดี)                        |
| ค่าเฉลี่ยรวม  | ๓๑                    | ๔๖              | ๒๐                  | ๒                | ๑                      |                                     |

## ๓.๒ ปัจจัยภายใน

## ๓.๒.๑ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

| ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. มีการกำหนดกลยุทธ์ และพันธกิจที่ชัดเจนของส่วนราชการ                              | ๑๒๗<br>(๓๒.๔๐%)       | ๑๙๓<br>(๔๙.๒๓%) | ๖๗<br>(๑๗.๐๙%)      | ๒<br>(๐.๕๑%)     | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๔.๑๒<br>(ดี)                        |
| ๒. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | ๑๒๖<br>(๓๒.๑๔%)       | ๑๘๘<br>(๔๗.๙๖%) | ๗๐<br>(๑๗.๘๖%)      | ๖<br>(๑.๕๓%)     | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๑๐<br>(ดี)                        |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๓๒</b>             | <b>๔๙</b>       | <b>๑๗</b>           | <b>๑</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>จุดอ่อน</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ขาดการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้บุคลากรรับรู้                                   | ๙๖<br>(๒๔.๔๙%)        | ๑๓๐<br>(๓๓.๑๖%) | ๑๓๑<br>(๓๓.๔๒%)     | ๒๘<br>(๗.๑๔%)    | ๗<br>(๑.๗๙%)           | ๓.๗๑<br>(ปานกลาง)                   |
| ๒. ขาดแผนการใช้งบประมาณที่ชัดเจน   | ๙๐<br>(๒๒.๙๖%)        | ๑๓๒<br>(๓๓.๖๗%) | ๑๒๙<br>(๓๒.๙๑%)     | ๓๔<br>(๘.๖๗%)    | ๗<br>(๑.๗๙%)           | ๓.๖๗<br>(ปานกลาง)                   |
| ๓. เงื่อนไขความก้าวหน้าในสายงานไม่ชัดเจนและไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง           | ๑๒๙<br>(๓๒.๙๑%)       | ๑๒๔<br>(๓๑.๖๓%) | ๑๐๔<br>(๒๖.๕๓%)     | ๓๑<br>(๗.๙๑%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๓.๘๘<br>(ปานกลาง)                   |
| ๔. องค์กรขาดการวางแผนอัตรากำลังคนทดแทน   | ๑๔๐<br>(๓๕.๗๑%)       | ๑๓๐<br>(๓๓.๑๖%) | ๙๑<br>(๒๓.๒๑%)      | ๒๖<br>(๖.๖๓%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๙๕<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๙</b>             | <b>๓๓</b>       | <b>๒๙</b>           | <b>๘</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

## ๓.๒.๒ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)

| ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร   | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. สถานภาพหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานค่อนข้างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่น | ๙๐<br>(๒๒.๙๖%)        | ๑๕๘<br>(๔๐.๓๑%) | ๑๒๑<br>(๓๐.๘๗%)     | ๑๘<br>(๔.๕๙%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๗๙<br>(ปานกลาง)                   |
| ๒. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน   | ๙๗<br>(๒๔.๗๔%)        | ๑๘๘<br>(๔๗.๙๖%) | ๘๘<br>(๒๒.๔๕%)      | ๑๔<br>(๓.๕๗%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๙๑<br>(ปานกลาง)                   |
| ๓. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน   | ๑๐๗<br>(๒๗.๓๐%)       | ๑๙๙<br>(๕๐.๗๗%) | ๖๙<br>(๑๗.๖๐%)      | ๑๒<br>(๓.๐๖%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๔.๐๐<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๒๕</b>             | <b>๔๖</b>       | <b>๒๔</b>           | <b>๔</b>         | <b>๑</b>               |                                     |



| ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร  | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>จุดอ่อน</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. โครงสร้างและอัตรากำลังไม่สอดคล้อง<br>เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ<br>หน่วยงาน และไม่สามารถรองรับการเป็น<br>กลไกในการขับเคลื่อน Key Driver การนำ<br>ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง | ๑๐๗<br>(๒๗.๓๐%)       | ๑๔๒<br>(๓๖.๒๒%) | ๑๑๖<br>(๒๙.๕๙%)     | ๒๒<br>(๕.๖๑%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๘๓<br>(ปานกลาง)                   |
| ๒. โครงสร้างองค์กรไม่ยืดหยุ่นต่อการ<br>บริหารจัดการกำลังคน   | ๘๕<br>(๒๑.๖๘%)        | ๑๖๐<br>(๔๐.๘๒%) | ๑๑๘<br>(๓๐.๑๐%)     | ๒๔<br>(๖.๑๒%)    | ๕<br>(๑.๒๘%)           | ๓.๗๖<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๔</b>             | <b>๓๙</b>       | <b>๓๐</b>           | <b>๖</b>         | <b>๑</b>               |                                     |

### ๓.๒.๓ ปัจจัยด้านลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร (Style)

| ปัจจัยด้านลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรม<br>ของผู้บริหาร                                | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นใน<br>การบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า | ๑๒๓<br>(๓๑.๓๘%)       | ๑๘๖<br>(๔๗.๔๕%) | ๗๐<br>(๑๗.๘๖%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๔.๐๖<br>(ดี)                        |
| ๒. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ  | ๙๖<br>(๒๔.๔๙%)        | ๒๐๕<br>(๕๒.๓๐%) | ๘๑<br>(๒๐.๖๖%)      | ๗<br>(๑.๗๙%)     | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๓.๙๘<br>(ปานกลาง)                   |
| ๓. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้<br>เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ      | ๑๑๒<br>(๒๘.๕๗%)       | ๑๘๙<br>(๔๘.๒๑%) | ๗๙<br>(๒๐.๑๕%)      | ๑๐<br>(๒.๕๕%)    | ๒<br>(๐.๕๑%)           | ๔.๐๒<br>(ดี)                        |
| ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล                     | ๑๐๒<br>(๒๖.๐๒%)       | ๑๙๔<br>(๔๙.๔๙%) | ๗๗<br>(๑๙.๖๔%)      | ๑๕<br>(๓.๘๓%)    | ๔<br>(๑.๐๒%)           | ๓.๙๖<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๒๗</b>             | <b>๔๙</b>       | <b>๒๐</b>           | <b>๓</b>         | <b>๑</b>               |                                     |
| <b>จุดอ่อน</b>  |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. ขาดโอกาสการพบปะระหว่างผู้บริหารกับ<br>ผู้ปฏิบัติงาน                            | ๘๕<br>(๒๑.๖๘%)        | ๑๓๒<br>(๓๓.๖๗%) | ๑๓๗<br>(๓๔.๙๕%)     | ๓๑<br>(๗.๙๑%)    | ๗<br>(๑.๗๙%)           | ๓.๖๖<br>(ปานกลาง)                   |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๒๑</b>             | <b>๓๔</b>       | <b>๓๕</b>           | <b>๘</b>         | <b>๒</b>               |                                     |

### ๓.๒.๔ ปัจจัยด้านระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)

| ปัจจัยด้านระบบในการดำเนินงานของ<br>องค์กร                                | มากที่สุด<br>(ร้อยละ) | มาก<br>(ร้อยละ) | ปานกลาง<br>(ร้อยละ) | น้อย<br>(ร้อยละ) | น้อยที่สุด<br>(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวม<br>แต่ละ<br>ยุทธศาสตร์ |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>   |                       |                 |                     |                  |                        |                                     |
| ๑. มีระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากร<br>บุคคล (HR Practice) อย่างครบถ้วน | ๗๒<br>(๑๘.๓๗%)        | ๑๖๙<br>(๔๓.๑๑%) | ๑๓๑<br>(๓๓.๔๒%)     | ๑๗<br>(๔.๓๔%)    | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๓.๗๔<br>(ปานกลาง)                   |
| ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี              | ๖๙<br>(๑๗.๖๐%)        | ๑๘๒<br>(๔๖.๔๓%) | ๑๒๑<br>(๓๐.๘๗%)     | ๑๗<br>(๔.๓๔%)    | ๓<br>(๐.๗๗%)           | ๓.๗๖<br>(ปานกลาง)                   |

| ปัจจัยด้านระบบในการดำเนินงานขององค์กร  | มากที่สุด (ร้อยละ) | มาก (ร้อยละ)    | ปานกลาง (ร้อยละ) | น้อย (ร้อยละ)  | น้อยที่สุด (ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวมแต่ละยุทธศาสตร์ |
|--|--------------------|-----------------|------------------|----------------|---------------------|-----------------------------|
| ๓. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้                          | ๗๒<br>(๑๘.๓๗%)     | ๑๖๒<br>(๔๑.๓๓%) | ๑๓๕<br>(๓๔.๔๔%)  | ๒๐<br>(๕.๑๐%)  | ๓<br>(๐.๗๗%)        | ๓.๗๑<br>(ปานกลาง)           |
| ๔. มีระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลพร้อมสนับสนุนการทำงาน (DPIS, SEIS)                   | ๙๐<br>(๒๒.๙๖%)     | ๑๘๕<br>(๔๗.๑๙%) | ๑๐๘<br>(๒๗.๕๕%)  | ๖<br>(๑.๕๓%)   | ๓<br>(๐.๗๗%)        | ๓.๙๐<br>(ปานกลาง)           |
| ๕. มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้   | ๗๖<br>(๑๙.๓๙%)     | ๑๙๔<br>(๔๙.๔๙%) | ๑๐๖<br>(๒๗.๐๔%)  | ๑๑<br>(๒.๘๑%)  | ๕<br>(๑.๒๘%)        | ๓.๘๓<br>(ปานกลาง)           |
| ๖. มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน   | ๙๐<br>(๒๒.๙๖%)     | ๑๙๑<br>(๔๘.๗๒%) | ๙๗<br>(๒๔.๗๔%)   | ๑๒<br>(๓.๐๖%)  | ๒<br>(๐.๕๑%)        | ๓.๙๑<br>(ปานกลาง)           |
| ๗. มีคำรับรองและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน   | ๘๒<br>(๒๐.๙๒%)     | ๑๙๔<br>(๔๙.๔๙%) | ๑๐๓<br>(๒๖.๒๘%)  | ๙<br>(๒.๓๐%)   | ๔<br>(๑.๐๒%)        | ๓.๘๗<br>(ปานกลาง)           |
| ๘. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) อย่างชัดเจน  | ๖๗<br>(๑๗.๐๙%)     | ๑๖๐<br>(๔๐.๘๒%) | ๑๓๒<br>(๓๓.๖๗%)  | ๒๒<br>(๕.๖๑%)  | ๑๑<br>(๒.๘๑%)       | ๓.๖๔<br>(ปานกลาง)           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๐</b>          | <b>๔๖</b>       | <b>๓๐</b>        | <b>๓</b>       | <b>๑</b>            |                             |
| <b>จุดอ่อน</b>   |                    |                 |                  |                |                     |                             |
| ๑. มีความเหลื่อมล้ำระหว่างสายงาน   | ๗๙<br>(๒๐.๑๕%)     | ๑๓๔<br>(๓๔.๑๘%) | ๑๓๕<br>(๓๔.๔๔%)  | ๓๔<br>(๘.๖๗%)  | ๑๐<br>(๒.๕๕%)       | ๓.๖๑<br>(ปานกลาง)           |
| ๒. ขาดระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)   | ๘๒<br>(๒๐.๙๒%)     | ๑๓๗<br>(๓๔.๙๕%) | ๑๓๖<br>(๓๔.๖๙%)  | ๒๙<br>(๗.๔๐%)  | ๘<br>(๒.๐๔%)        | ๓.๖๕<br>(ปานกลาง)           |
| ๓. การประเมินผลปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร   | ๗๓<br>(๑๘.๖๒%)     | ๑๓๖<br>(๓๔.๖๙%) | ๑๓๐<br>(๓๓.๑๖%)  | ๔๓<br>(๑๐.๙๗%) | ๑๐<br>(๒.๕๕%)       | ๓.๕๖<br>(ปานกลาง)           |
| ๔. คู่มือการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการ   | ๕๙<br>(๑๕.๐๕%)     | ๑๓๑<br>(๓๓.๔๒%) | ๑๕๓<br>(๓๙.๐๓%)  | ๓๘<br>(๙.๖๙%)  | ๑๑<br>(๒.๘๑%)       | ๓.๔๘<br>(ปานกลาง)           |
| ๕. ไม่ได้เน้นการทำงานเพื่อพัฒนางาน แต่เน้นงานประจำ   | ๗๘<br>(๑๙.๙๐%)     | ๑๔๕<br>(๓๖.๙๙%) | ๑๒๗<br>(๓๒.๔๐%)  | ๓๑<br>(๗.๙๑%)  | ๑๑<br>(๒.๘๑%)       | ๓.๖๓<br>(ปานกลาง)           |
| ๖. ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความพร้อมรองรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล                    | ๖๕<br>(๑๖.๕๘%)     | ๑๔๐<br>(๓๕.๗๑%) | ๑๔๐<br>(๓๕.๗๑%)  | ๓๙<br>(๙.๙๕%)  | ๘<br>(๒.๐๔%)        | ๓.๕๕<br>(ปานกลาง)           |
| ๗. งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่เพียงพอ  | ๑๑๗<br>(๒๙.๘๕%)    | ๑๔๙<br>(๓๘.๐๑%) | ๙๘<br>(๒๕.๐๐%)   | ๒๑<br>(๕.๓๖%)  | ๗<br>(๑.๗๙%)        | ๓.๘๙<br>(ปานกลาง)           |
| ๘. ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่                             | ๗๒<br>(๑๘.๓๗%)     | ๑๕๖<br>(๓๙.๘๐%) | ๑๒๕<br>(๓๑.๘๙%)  | ๓๑<br>(๗.๙๑%)  | ๘<br>(๒.๐๔%)        | ๓.๖๕<br>(ปานกลาง)           |
| ๙. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ | ๗๘<br>(๑๙.๙๐%)     | ๑๕๐<br>(๓๘.๒๗%) | ๑๓๐<br>(๓๓.๑๖%)  | ๒๖<br>(๖.๖๓%)  | ๘<br>(๒.๐๔%)        | ๓.๖๗<br>(ปานกลาง)           |
| ๑๐. ระบบการวางแผนทดแทนตำแหน่งยังอยู่ในขั้นเริ่มต้น   | ๘๓<br>(๒๑.๑๗%)     | ๑๔๙<br>(๓๘.๐๑%) | ๑๒๗<br>(๓๒.๔๐%)  | ๒๔<br>(๖.๑๒%)  | ๙<br>(๒.๓๐%)        | ๓.๗๐<br>(ปานกลาง)           |
| ๑๑. ขาดความชอบธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย ไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรม                                      | ๘๕<br>(๒๑.๖๘%)     | ๑๐๙<br>(๒๗.๘๑%) | ๑๒๖<br>(๓๒.๑๔%)  | ๕๔<br>(๑๓.๗๘%) | ๑๘<br>(๔.๕๙%)       | ๓.๔๘<br>(ปานกลาง)           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๐</b>          | <b>๓๖</b>       | <b>๓๓</b>        | <b>๙</b>       | <b>๒</b>            |                             |

## ๓.๒.๕ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)

| ปัจจัยด้านบุคลากร  | มากที่สุด(ร้อยละ) | มาก (ร้อยละ)    | ปานกลาง (ร้อยละ) | น้อย (ร้อยละ)  | น้อยที่สุด (ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวมแต่ละ ยุทธศาสตร์ |
|--|-------------------|-----------------|------------------|----------------|---------------------|------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>   |                   |                 |                  |                |                     |                              |
| ๑. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บริหารจัดการด้านแรงงานมีธรรมาภิบาล และมีคุณภาพสูง  | ๑๑๐<br>(๒๘.๐๖%)   | ๑๙๘<br>(๕๐.๕๑%) | ๗๖<br>(๑๙.๓๙%)   | ๕<br>(๑.๒๘%)   | ๓<br>(๐.๗๗%)        | ๔.๐๔<br>(ดี)                 |
| ๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน  | ๑๑๒<br>(๒๘.๕๗%)   | ๒๑๐<br>(๕๓.๕๗%) | ๖๖<br>(๑๖.๘๔%)   | ๓<br>(๐.๗๗%)   | ๑<br>(๐.๒๖%)        | ๔.๐๙<br>(ดี)                 |
| ๓. บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ   | ๑๑๐<br>(๒๘.๐๖%)   | ๑๙๗<br>(๕๐.๒๖%) | ๘๑<br>(๒๐.๖๖%)   | ๓<br>(๐.๗๗%)   | ๑<br>(๐.๒๖%)        | ๔.๐๕<br>(ดี)                 |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๘</b>         | <b>๕๑</b>       | <b>๑๙</b>        | <b>๑</b>       | <b>๑</b>            |                              |
| <b>จุดอ่อน</b>   |                   |                 |                  |                |                     |                              |
| ๑. มีช่องว่างระหว่างวัย  | ๗๕<br>(๑๙.๑๓%)    | ๑๑๘<br>(๓๐.๑๐%) | ๑๔๘<br>(๓๗.๗๖%)  | ๔๐<br>(๑๐.๒๐%) | ๑๑<br>(๒.๘๑%)       | ๓.๕๓<br>(ปานกลาง)            |
| ๒. บุคลากรยังมีทัศนคติเชิงลบต่อการปฏิบัติงาน   | ๕๙<br>(๑๕.๐๕%)    | ๑๐๖<br>(๒๗.๐๔%) | ๑๔๗<br>(๓๗.๕๐%)  | ๖๔<br>(๑๖.๓๓%) | ๑๖<br>(๔.๐๘%)       | ๓.๓๓<br>(ปานกลาง)            |
| ๓. ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  | ๑๐๑<br>(๒๕.๗๗%)   | ๑๓๔<br>(๓๔.๑๘%) | ๑๐๘<br>(๒๗.๕๕%)  | ๔๐<br>(๑๐.๒๐%) | ๙<br>(๒.๓๐%)        | ๓.๗๑<br>(ปานกลาง)            |
| ๔. ขาดระเบียบวินัยในการตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด   | ๖๐<br>(๑๕.๓๑%)    | ๑๐๑<br>(๒๕.๗๗%) | ๑๒๙<br>(๓๒.๙๑%)  | ๗๔<br>(๑๘.๘๘%) | ๒๘<br>(๗.๑๔%)       | ๓.๒๓<br>(ปานกลาง)            |
| ๕. ขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง   | ๖๓<br>(๑๖.๐๗%)    | ๑๐๔<br>(๒๖.๕๓%) | ๑๒๖<br>(๓๒.๑๔%)  | ๗๒<br>(๑๘.๓๓%) | ๒๗<br>(๖.๘๙%)       | ๓.๒๗<br>(ปานกลาง)            |
| ๖. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน บุคลากรต้องเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดก่อนการพัฒนาตนเอง หรือการเข้ารับการพัฒนาตามที่กำหนด | ๑๓๘<br>(๓๕.๒๐%)   | ๑๒๘<br>(๓๒.๖๕%) | ๙๙<br>(๒๕.๒๖%)   | ๒๓<br>(๕.๘๗%)  | ๔<br>(๑.๐๒%)        | ๓.๙๕<br>(ปานกลาง)            |
| ๗. บุคลากรทำงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่   | ๗๓<br>(๑๘.๖๒%)    | ๙๔<br>(๒๓.๙๘%)  | ๑๕๑<br>(๓๘.๕๒%)  | ๖๐<br>(๑๕.๓๑%) | ๑๔<br>(๓.๕๗%)       | ๓.๓๙<br>(ปานกลาง)            |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๒๑</b>         | <b>๒๙</b>       | <b>๓๓</b>        | <b>๑๔</b>      | <b>๓</b>            |                              |

## ๓.๒.๖ ปัจจัยด้านทักษะ (Skill)

| ปัจจัยด้านทักษะ   | มากที่สุด(ร้อยละ) | มาก (ร้อยละ)    | ปานกลาง (ร้อยละ) | น้อย (ร้อยละ) | น้อยที่สุด (ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวมแต่ละ ยุทธศาสตร์ |
|---|-------------------|-----------------|------------------|---------------|---------------------|------------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>  |                   |                 |                  |               |                     |                              |
| ๑. บุคลากรมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย                        | ๘๐<br>(๒๐.๔๑%)    | ๑๗๑<br>(๔๓.๖๒%) | ๑๓๑<br>(๓๓.๔๒%)  | ๗<br>(๑.๗๙%)  | ๓<br>(๐.๗๗%)        | ๓.๘๑<br>(ปานกลาง)            |
| ๒. บุคลากรมีทักษะในการประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก | ๘๘<br>(๒๒.๔๕%)    | ๒๐๖<br>(๕๒.๕๕%) | ๙๔<br>(๒๓.๙๘%)   | ๒<br>(๐.๕๑%)  | ๒<br>(๐.๕๑%)        | ๓.๙๖<br>(ปานกลาง)            |

| ปัจจัยด้านทักษะ   | มากที่สุด(ร้อยละ) | มาก(ร้อยละ)     | ปานกลาง(ร้อยละ) | น้อย(ร้อยละ)   | น้อยที่สุด(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวมแต่ละยุทธศาสตร์ |
|---|-------------------|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|-----------------------------|
| ๓. บุคลากรมีระดับคุณวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้น   | ๗๒<br>(๑๘.๓๗%)    | ๑๙๘<br>(๕๐.๕๑%) | ๑๐๘<br>(๒๗.๕๕%) | ๑๐<br>(๒.๕๕%)  | ๔<br>(๑.๐๒%)       | ๓.๘๓<br>(ปานกลาง)           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๒๐</b>         | <b>๔๙</b>       | <b>๒๘</b>       | <b>๒</b>       | <b>๑</b>           |                             |
| <b>จุดอ่อน</b>  |                   |                 |                 |                |                    |                             |
| ๑. บุคลากรมีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญจำนวนน้อย   | ๖๐<br>(๑๕.๓๑%)    | ๑๓๙<br>(๓๕.๔๖%) | ๑๕๑<br>(๓๘.๕๒%) | ๓๒<br>(๘.๑๖%)  | ๑๐<br>(๒.๕๕%)      | ๓.๕๓<br>(ปานกลาง)           |
| ๒. ขาดการคิด วิเคราะห์ และต่อยอดความคิดหรืองาน  | ๖๓<br>(๑๖.๐๗%)    | ๑๓๒<br>(๓๓.๖๗%) | ๑๔๐<br>(๓๕.๗๑%) | ๔๘<br>(๑๒.๒๔%) | ๙<br>(๒.๓๐%)       | ๓.๔๙<br>(ปานกลาง)           |
| ๓. ขาดการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น   | ๖๘<br>(๑๗.๓๕%)    | ๑๓๗<br>(๓๕.๙๕%) | ๑๓๑<br>(๓๓.๔๒%) | ๔๖<br>(๑๑.๗๓%) | ๑๐<br>(๒.๕๕%)      | ๓.๕๓<br>(ปานกลาง)           |
| ๔. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน ทักษะด้านการประสานงาน หรือทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น | ๘๗<br>(๒๒.๑๙%)    | ๑๕๗<br>(๔๐.๐๕%) | ๑๑๒<br>(๒๘.๕๗%) | ๒๘<br>(๗.๑๔%)  | ๘<br>(๒.๐๔%)       | ๓.๗๓<br>(ปานกลาง)           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>   | <b>๑๘</b>         | <b>๓๖</b>       | <b>๓๔</b>       | <b>๑๐</b>      | <b>๒</b>           |                             |

### ๓.๒.๗ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

| ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร  | มากที่สุด(ร้อยละ) | มาก(ร้อยละ)     | ปานกลาง(ร้อยละ) | น้อย(ร้อยละ)   | น้อยที่สุด(ร้อยละ) | ค่าเฉลี่ยรวมแต่ละยุทธศาสตร์ |
|--|-------------------|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|-----------------------------|
| <b>จุดแข็ง</b>   |                   |                 |                 |                |                    |                             |
| ๑. มีเครือข่ายที่มทรัพยากรบุคคล HR (ภูมิภาค) ที่เข้มแข็ง   | ๕๘<br>(๑๔.๘๐%)    | ๑๓๙<br>(๓๕.๔๖%) | ๑๖๐<br>(๔๐.๘๒%) | ๒๕<br>(๖.๓๘%)  | ๑๐<br>(๒.๕๕%)      | ๓.๕๔<br>(ปานกลาง)           |
| ๒. ค่านิยมหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เอื้อต่อพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๖๑<br>(๑๕.๕๖%)    | ๑๗๑<br>(๔๓.๖๒%) | ๑๔๔<br>(๓๖.๗๓%) | ๑๑<br>(๒.๘๑%)  | ๕<br>(๑.๒๘%)       | ๓.๖๙<br>(ปานกลาง)           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๑๕</b>         | <b>๔๐</b>       | <b>๓๙</b>       | <b>๕</b>       | <b>๑</b>           |                             |
| <b>จุดอ่อน</b>   |                   |                 |                 |                |                    |                             |
| ๑. ขาดการสื่อสารในหน่วยงาน   | ๖๐<br>(๑๕.๓๑%)    | ๑๐๕<br>(๒๖.๗๙%) | ๑๕๐<br>(๓๘.๒๗%) | ๖๒<br>(๑๕.๘๒%) | ๑๕<br>(๓.๘๓%)      | ๓.๓๔<br>(ปานกลาง)           |
| ๒. สมาชิกในองค์กรขาดความตระหนักและไม่ให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กร   | ๖๑<br>(๑๕.๕๖%)    | ๑๑๓<br>(๒๘.๘๓%) | ๑๔๔<br>(๓๖.๗๓%) | ๕๙<br>(๑๕.๐๕%) | ๑๕<br>(๓.๘๓%)      | ๓.๓๗<br>(ปานกลาง)           |
| ๓. วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน  | ๖๗<br>(๑๗.๐๙%)    | ๑๔๖<br>(๓๗.๒๔%) | ๑๓๒<br>(๓๓.๖๗%) | ๓๙<br>(๙.๙๕%)  | ๘<br>(๒.๐๔%)       | ๓.๕๗<br>(ปานกลาง)           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>  | <b>๑๖</b>         | <b>๓๑</b>       | <b>๓๖</b>       | <b>๑๔</b>      | <b>๓</b>           |                             |

## ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

การสำรวจแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในครั้งนี้ ยังได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะได้ตามประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### ๑. ข้อเสนอแนะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑.๑ การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการต้องยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมอย่างจริงจังและตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร โดยอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เปิดกว้างให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบอย่างแท้จริง โปร่งใส

๑.๒ การรับสมัคร คัดเลือก การกำหนดระยะเวลาต้องมีความชัดเจน โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ ต้องดำเนินการให้มีคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการคัดเลือกในกระบวนการแต่งตั้งและสรรหาทุกขั้นตอน ต้องมีการประกาศอย่างชัดเจนเปิดเผยต่อสาธารณะให้ทราบก่อนดำเนินการแต่งตั้งตามขั้นตอนต่อไป

๑.๓ ควรมีการบรรจุข้าราชการ พนักงานราชการให้เหมาะสม และเพียงพอต่อภารกิจ หน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

๑.๔ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง โยกย้าย ให้เป็นที่เปิดเผยและมีคุณธรรม เสมอภาคและชัดเจนมากขึ้น

๑.๕ วางระบบแต่งตั้งผู้บริหารในแต่ละระดับให้ชัดเจน ในทุกระดับโดยยึดหลักสมรรถนะ Competency ของผู้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับนั้น ๆ

๑.๖ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นข้าราชการพลเรือนสามัญแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการโยกย้ายข้าราชการ ควรพิจารณาข้าราชการในสังกัดของหน่วยงานเป็นอันดับแรก มากกว่าการรับโอน/ย้ายมาจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากทำให้ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ จึงควรนำระบบคุณธรรม (Merit System) มาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการในสังกัด

๑.๗ กรณีมีบุคลากรที่เกษียณอายุราชการควรจะมีการทำฐานข้อมูลเพื่อเตรียมจัดหาอัตราทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุแล้วหน้าจะได้ไม่เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๘ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เป็นรูปธรรมและระเบียบเดียวกัน เพื่อสร้างหัวหน้างานและผู้บริหารที่มีความพร้อม และพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมก่อนการดำรงตำแหน่ง

๑.๙ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ที่ต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถได้อย่างทั่วถึง ทุกระดับชั้น ต่อเนื่อง และทันสมัย

### ๒. ข้อเสนอแนะด้านอัตรากำลังและระบบงาน

๒.๑ ควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และวัตถุประสงค์ขององค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการวางแผนงานในการพัฒนาความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการไว้อย่างเป็นระบบ

๒.๒ ควรมีการวางแผนกำหนดแนวทางความก้าวหน้าและด้านความเชี่ยวชาญในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร แต่ละสายอาชีพได้อย่างเหมาะสมชัดเจนเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนในระบบราชการและการบริหารบุคลากรภาครัฐแนวใหม่

### ๓. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ สำนักงาน ก.พ. ควรสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาข้าราชการของตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงาน เฉพาะด้านของหน่วยงาน และพัฒนาให้มีสมรรถนะในด้านการบริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีอัตรากำลังที่เหมาะสม

๓.๒ ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่เฉพาะตำแหน่งและระบบ การทำงานให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการในแต่ละระดับไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรที่หน่วยงานเป็นผู้กำหนด หรือเป็นหลักสูตรของหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการรับรองฯ ตามมาตรฐานสากล โดยผู้ที่เข้ารับการอบรมจะต้องมาถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานได้รับรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง และต้องมีการติดตามประเมินผลผู้เข้าอบรม รวมถึงทำรายงานผลการติดตามผลของการฝึกอบรมในครั้งนั้น

๓.๓ ควรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับระยะเวลาของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ

๓.๔ ควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายอาชีพ เพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่มีผลงานเป็นประจักษ์ มีอาวุโส และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๓.๕ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เป็นรูปธรรมและระเบียบเดียวกัน เพื่อสร้างหัวหน้างานและผู้บริหารที่มีความพร้อม และพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมก่อนการดำรงตำแหน่ง

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๖ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ที่ต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถได้อย่างทั่วถึง ทุกระดับชั้น ต่อเนื่อง และทันสมัย

#### ๔. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

๔.๑ การพิจารณาแนวทางการเชื่อมโยงระหว่างระบบจูงใจ เงินรางวัล ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดขององค์กรและมีผลสัมฤทธิ์ที่ยอมรับร่วมกัน สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ ควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ให้แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๔.๓ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นๆ ในหน่วยงานทุกหน่วยงาน ให้เห็นถึงความสำคัญของทุกกลุ่มงานที่มีต่อองค์กรนั้น มีความเสมอภาคเท่าเทียมทุกกลุ่มงาน มิใช่เป็นการมองว่ากลุ่มงานไหนสำคัญหรือมีผลงานมากกว่ากัน

#### ๕. ข้อเสนอแนะด้านวินัย

๕.๑ ควรมีการปลูกฝังการรับรู้ แนะนำ ให้ทราบถึงระเบียบด้านวินัยและการรักษาวินัย ต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จักได้ตระหนักถึงการปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม และไม่ประพฤตินในการปฏิบัติงานไปในทางที่ผิดวินัย

#### ๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ในภาพรวม)

๖.๑ จะต้องมีการระดมการวางแผนที่ดี มีการบริหารงาน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ด้วยความถูกต้อง มีการประยุกต์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ เพศ อายุ การศึกษา อายุราชการและตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประสบผลสำเร็จและ เป็นที่ยอมรับของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมทั้งบุคคลอื่นทั่วไป

๖.๒ นำแนวคิด HR ๔.๐ เข้ามาใช้ในหน่วยงานให้มากขึ้น เช่น การปรับตัวของบุคลากรเข้าสู่ Digital workplace การทำกิจกรรมต่างๆ ผ่าน Mobile technology การเรียนรู้ผ่าน Social networking, Social media และ Social learning ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

๖.๓ ควรมีการสนับสนุนการใช้แนวคิด Work - Life balance คือ สมดุลในเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรไม่เกิดความเครียดในการทำงาน และสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดภายในองค์กร



จัดทำโดย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน