



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

## คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวทางตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายสูงสุดที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) คือ “บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน  
ธันวาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญรูปภาพ	ง
บทสรุปผู้บริหาร	จ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กระบวนการดำเนินการ	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	๓
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)	๓
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)	๕
แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๑๐
- แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	๑๐
- แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๑
- แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๗
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๐
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	๓๑
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร (Career Development Plan)	๓๒
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ ตำแหน่งระดับสูง(Succession Plan)	๓๓
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	๓๔
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับ สู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๓๖
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย	๓๙
บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และรายงานผล	๔๒
ภาคผนวก	๔๓

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๓
ตารางที่ ๒ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแนวทางการบริหาร(กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๔
ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๑

## สารบัญรูปรภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี	๔
ภาพที่ ๒ กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๘
ภาพที่ ๓ ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กับแผน ๓ ระดับ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๑๘
ภาพที่ ๔ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๒

## บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ “บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีพ มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งประกอบด้วยประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น มีเป้าหมาย (HRM Strategic Goals) จำนวน ๘ เป้าหมาย จาก ๑๐ เป้าหมาย และมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) จำนวน ๑๐ กลยุทธ์ จาก ๑๓ กลยุทธ์ โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด จาก ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

### ประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals):** HRMG 2) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอัตราากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี โดยมีค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๔ ของอัตรากำลังทั้งหมด

**ประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)**

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน โดยมีค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ สายงาน

**ประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)**

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 5) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพและมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการ

บริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ คือการติดตามและประเมินผลข้าราชการผู้ที่อยู่ในระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPs)

**ประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล ๔** การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 6) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีโดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 7) เสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K7) ร้อยละ ความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยมีค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีความพึงพอใจความรัก ความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้น

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K9) ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) โดยมีค่า เป้าหมาย ระดับ ๕ คือการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

**ประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล ๕** การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 8) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งเสริมกระบวนการ จัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K10) ร้อยละของความสำเร็จ ของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณ

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 9) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง อย่างครอบคลุมและทั่วถึง โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) : HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) และมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยมีค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ คือรายงานผลการดำเนินการสร้างการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

**ประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล ๖** การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 10) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) จำนวน 2 กลยุทธ์ ดังนี้

๑) กลยุทธ์ HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีตัวชี้วัด จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑.๑) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีค่าเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๑๐๐ คน

๑.๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กับหน่วยงานภายนอก โดยมีค่าเป้าหมาย การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ ครั้ง

๒) กลยุทธ์ HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง ซึ่งมีตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด โดยมีค่าเป้าหมาย การเสริมสร้างให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดจำนวน ๖๐ คน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล และการรายงานผล ปีละ ๒ ครั้ง โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy) และวัดผลการดำเนินงาน ผ่านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) ดังกล่าว เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



# บทที่ ๑

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญคือ หลักคุณธรรม สมรรถนะ ผลงานและหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการมีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) รวมถึงยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ดังนี้ แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับ ๒ ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) แผนระดับ ๓ ที่สำคัญ นโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการระยะ 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 แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

## วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## กระบวนการดำเนินการ

๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุง (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔. นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขอความเห็นชอบแผนฯ ต่อผู้บริหาร

๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อทราบและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของตนให้เป็นไปตามทิศทางของแผนฯ ต่อไป

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ ๒

### การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งนี้ ได้ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 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 เป็นพลเมืองที่มีวินัยดีและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

## ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



ภาพที่ ๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

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

สำหรับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ไปในแนวทางเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน ส่วนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

#### ๑) เป้าหมาย

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประกอบด้วย (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 สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบท

การพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

(๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

(๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากร ธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคน

ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี 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) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป็นประเด็นหลัก

#### **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (หลัก)**

๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ คือ บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- เป้าหมายของแผนย่อย คือ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- แนวทางการพัฒนา

(๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

(๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (แผนระดับที่ ๒)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ระยะที่ ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกชั้นตอนของแผนฯ 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 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที่ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าหมายการพัฒนา

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



ภาพที่ ๒ กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

- 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 ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม



**มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ** มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

**สำหรับ หมุดหมายการพัฒนา** (ที่แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตอบสนอง) ได้แก่

**หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน**

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญาหรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

## แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

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

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการ และการตลาดแรงงาน ของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนว่าด้วยความมั่นคงระดับชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนระดับ ๓ ในระนาบเดียวกัน ที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และเป็นการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ 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. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงาน ทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

แผนปฏิบัติการราชการเรื่อง ที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้  
ตอบสนองแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง  
ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง เป็นสำคัญ ดังนี้

๑. เป้าหมายเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล  
บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๒.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปี ๒๕๗๐

๒.๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบ  
ราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความ  
ร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน  
ในรูปแบบดิจิทัล

๓.๒ พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อม  
รับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization  
Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูล  
ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบ  
การดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

๓.๔ ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงานและทุกภาคส่วน  
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ความเข้าใจ  
และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๓.๕ ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

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

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐  
และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร 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 แผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และแผนระดับ ๓ ในระนาบเดียวกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูงที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

**สาระสำคัญของแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้**

**วิสัยทัศน์** “องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”

“Smart Manpower Management Organization”

#### **พันธกิจ**

๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ของประเทศและงานด้านแรงงานอื่น

๒) กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิรูปราชการประจำปี

๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

#### **แผนปฏิรูปราชการ**

**แผนปฏิรูปราชการเรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้**

๑) ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ

๒) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน แบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน และการนำไปใช้ประโยชน์ในการเฝ้าระวังประเมินสถานการณ์และป้องกันความเสี่ยง จากภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ส่งเสริมและพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจการแรงงานในทุกมิติ เพื่อมุ่งเน้นความร่วมมือ การ บูรณาการเศรษฐกิจการแรงงานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจกระทบ ต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

๔) พัฒนาศักยภาพด้านการสำรวจ วิจัย การวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยาการสมัยใหม่

**แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ**  
**ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ โดยการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้กรมทุกกรม/สำนักงาน ประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการรายปีแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำโครงการ และงบประมาณประจำปี ตลอดจนถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านหน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับจังหวัดของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปี โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม

๒) ประสานและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการนโยบาย แผนงาน/โครงการทั้งหน่วยงานภายใน กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก โดยสนับสนุนความร่วมมือในเชิงกระบวนการทำงานร่วมกันของหน่วยงานใน กระทรวง ระหว่างกระทรวงและมิติงงานตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ ในการใช้จ่ายงบประมาณและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

๓) ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสำเร็จ และความ สำเร็จ ของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติการรายปี และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปี และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

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

๑) ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลงนโยบายการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

๓) ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

๔) พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

๕) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

๗) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

๘) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๙) ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจากต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานแรงงานจังหวัด

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

๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียนเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ

ให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ รวมถึงการพัฒนาการบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ รวมถึงรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

๒) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจคัดกรองเบื้องต้น สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

๓) ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการให้บริการด้านแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในมิติด้านแรงงาน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นต้น

**แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยี ต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

๓) พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

๔) ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาในด้านแรงงานและทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๕) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับให้ทันสมัยเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ **แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน ข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงาน ในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่าง เป็นรูปธรรมลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในการดำเนินการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำแผนปฏิบัติการแต่ละประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะ **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร** แนวทางการพัฒนา ๑) พัฒนาองค์กร และบุคลากร ให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ **แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ** โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนา ๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

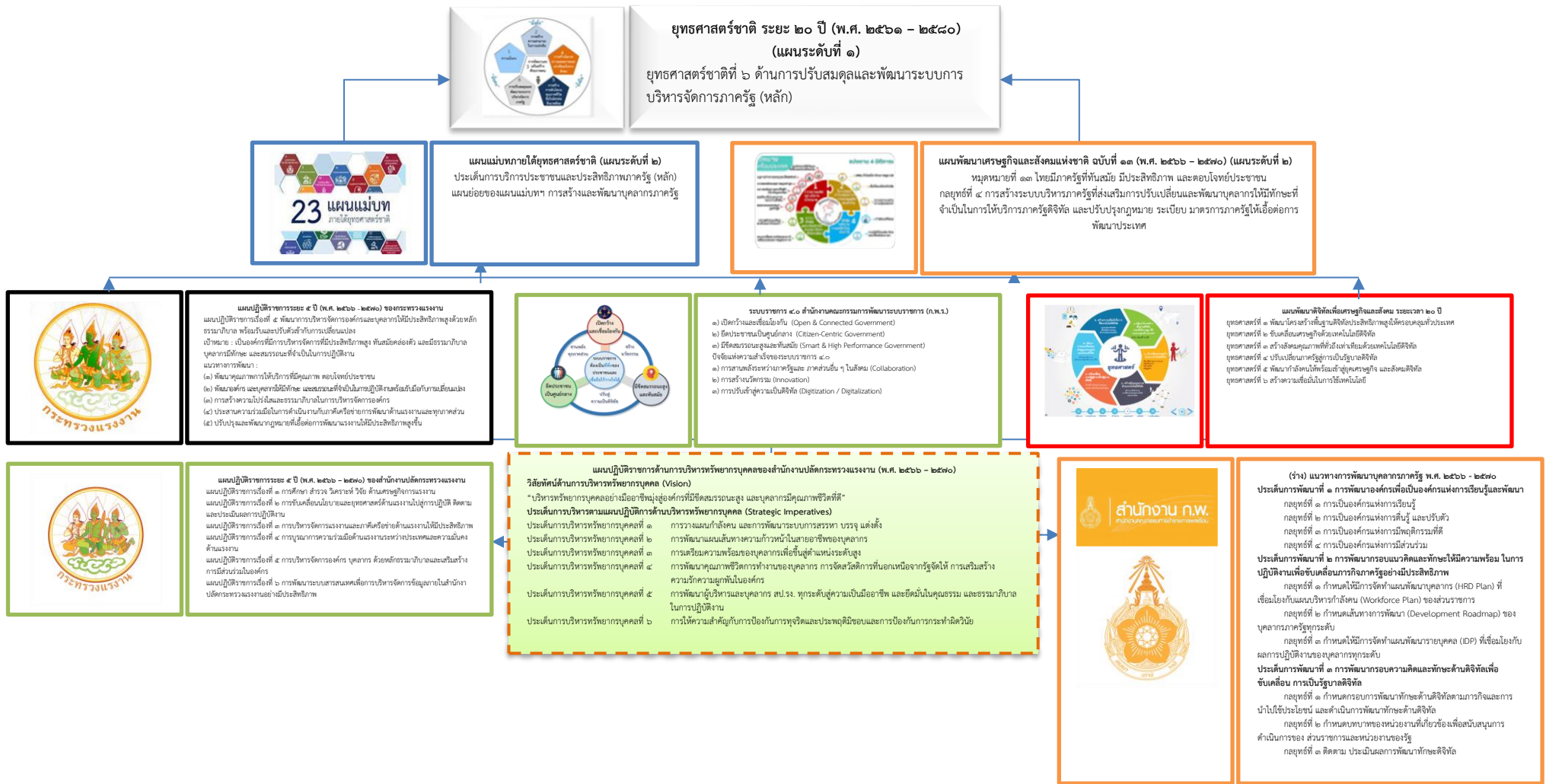


แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลัก ธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังกล่าว ได้แก่ HRMG 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง และ HRMS 13) ดำเนิน มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง

### **แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกระบวนการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำ แผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและจัดทำ แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ดังนี้ แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับ ๒ ประกอบด้วย แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) แผนระดับ ๓ ที่สำคัญ นโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาพที่ ๓ ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



## 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 หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยปัจจัย ที่สำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริหารจัดการ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายมิติ และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผน และการสรรหาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย และการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

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

ในมุมมองของภาครัฐ **มืออาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงภาวการณ์ของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางในที่นี่ หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในบริหารทรัพยากรบุคคล

**องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)** หมายถึง องค์กรที่มีการใช้การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เนื่องจากการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นหลักการในการบริหารที่จะช่วยทำให้องค์กรมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนในระยะยาว ดังนั้นหากจะกล่าวถึง HPO ภาครัฐ ต้องมีความชัดเจนที่ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์เท่านั้น แต่จะต้องครอบคลุมไปถึงการนำยุทธศาสตร์นั้นไป ปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นด้วย (พล เตชะรินทร์, ๒๕๔๙)

**คุณภาพชีวิตที่ดี** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ 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/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จรายปีงบประมาณ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอีก ๒ รายการ ได้แก่

K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.รง.)

#### **พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)**

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
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 การจัดสวัสดิการที่

นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร

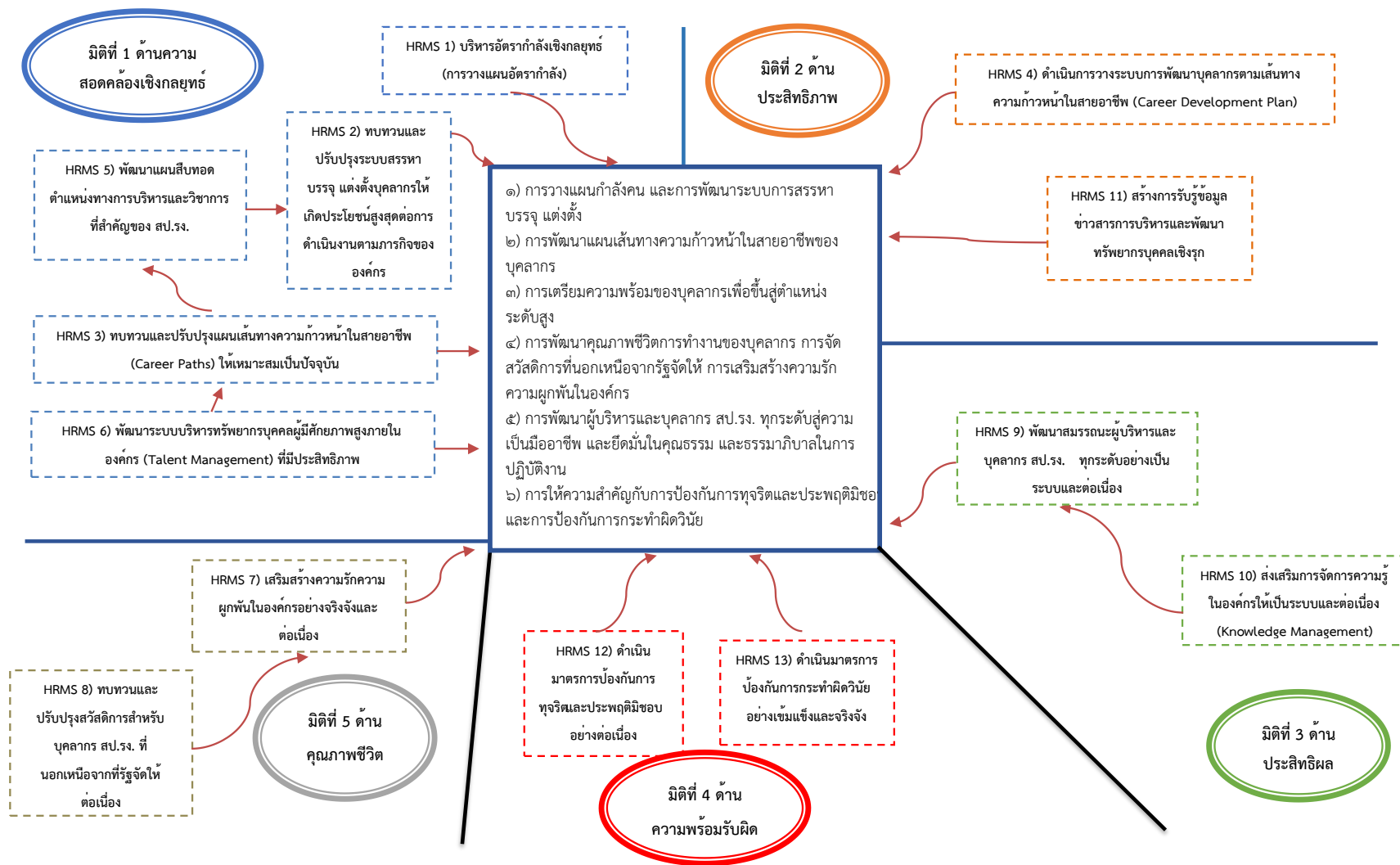
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมือ

อาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ภาพที่ ๔ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)	ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)
“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑</b> การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	HRMG 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง) HRMG 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร
<b>พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)</b>	<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒</b>	HRMG 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน
<p>๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย</p> <p>๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม</p>	<p>การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร</p> <p><b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓</b> การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง</p> <p><b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔</b> การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร</p> <p><b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕</b> การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>HRMG 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)</p> <p>HRMG 5) พัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.รง.</p> <p>HRMG 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>HRMG 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>HRMG 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ต่อเนื่อง</p> <p>HRMG 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>
<b>ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม</b>	<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖</b>	HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)
<p>ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่ดำเนินการสำเร็จ</p> <p>รายปีงบประมาณ</p> <p>ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ : ร้อยละ ๙๖</p>	การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย	<p>HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก</p> <p>HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง</p>

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ  
ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต	HRMG 1) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง)	K1) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	-	-	๔	๕	๕	กิจกรรมการจัดทำแผนกำลังคนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อบ.กบค.
HRMG 2) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	HRMG 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร	K2) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗	กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	สบ.กบค.



ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็นปัจจุบัน	HRMG 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	๒	๓	๓	๔	๕	กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.ร.ง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	อบ.กบค.
HRMG 4) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	HRMG 4) ดำเนินการวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	K4) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	-	-	๑	๑	๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan)	พบ.กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 5) บุคลากรของ สป.รง. มีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	HRMG 5) พัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของ สป.รง.	K5) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ	-	-	๑	๒	-	โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเป้าหมาย	สบ.กบค.
	HRMG 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร(Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๕	๕	๕	๕	๕	กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สบ.กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 6) บุคลากร สป.รง. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	HRMG 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๗๙	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.รง.	บส.กบค.
	HRMG 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง	K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้	๙	๙	๙	๙	๙	โครงการทบทวน และปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.	

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับ มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	HRMG 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.ร.ง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผน ปฏิบัติราชการของ สป.ร.ง.)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	พบ.กบค.
HRMG 8) สป.ร.ง. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (Knowledge Management)	HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้ เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)	K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	พบ.กบค.
HRMG 9) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครอบคลุมและทั่วถึง	HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	K11) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	โครงการ/กิจกรรม การสร้างการรับรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ร.ง. เชิงรุก	กบค.

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย									
เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ					โครงการและกิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (Initiatives)	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
HRMG 10) บุคลากร สป.รจ. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย	HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศปท.
		K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	ศปท. พบ.กบค.
	HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	(๑) กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  (๒) ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  ทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	พบ.กบค. วน.กบค. พบ.กบค.

# บทที่ ๓

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

### 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 และการพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ การเสริมสร้างความรัก ความผูกพันในองค์กร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

### เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) กลยุทธ์ (HRM Strategy) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเป้าหมาย (HRM Strategic Goals) การดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำนวน ๘ เป้าหมาย จาก ๑๐ เป้าหมาย และมีแนวทางการบริหาร(กลยุทธ์) (HRM Strategy) จำนวน ๑๐ กลยุทธ์ จาก ๑๓ กลยุทธ์ โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด จาก ๑๔ ตัวชี้วัด **ดังตารางที่ ๓**

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง						
<p>เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 2) สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน</p> <p>กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 2) ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร</p> <p>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K2) ร้อยละของอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตราว่างประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๔</p>						
ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	เพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	มีอัตราว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ครบถ้วนตามค่าเป้าหมาย	<p>๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของ สป.รง. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนตามแผน การสรรหาอัตราว่างประจำปี</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ที่ประกาศใช้</p> <p>๓. ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้ทันความต้องการของหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณ</p> <p>๔. ประเมินผล สรุปผล รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สป. กบค.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan)**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ที่เป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K3) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๓ สายงาน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของบุคลากร สป.รง. ให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๓ สายงาน	๑. กำหนดสายงานที่จะทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับปรับปรุง ๔. เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	อบ. กบค.



**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (Succession Plan)**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 5) บุคลากรของ สป.ร.ง. มีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 6) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K6) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพ โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๓. พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๔. พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพ ๕. ติดตามและประเมินผลข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ส.บ. ก.บค.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 6) บุคลากร สป.ร.ง. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี  
 กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 7) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง  
 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K7) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร  
 ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สป.ร.ง.	เพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	แผนเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑. จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และจัดทำแผนดำเนินการฯ ๓. ดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรตามแผนดำเนินการฯ ๔. ประเมินผลการดำเนินการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อความรักความผูกพันในองค์กร ๕. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	บส. กบค.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ และการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 6) บุคลากร สป.รง. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี  
 กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 8) ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง  
 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้  
 ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง.	เพื่อทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากร สป.รง. ที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ต่อเนื่อง	รูปแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	๑. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้ สป.รง. จัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ๒. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติมแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น ๔. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ๕. รายงานสรุปผลโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	บส. กบค.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 9) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)

ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑. จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ๒. ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๕. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	อบ. กบค. และ พบ. กบค.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 8) สป.รง. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K10) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบและจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็น สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ	จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็น และสอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	๑. แจ้งเวียนทุกหน่วยงานให้ส่งประเด็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. จัดประชุมเพื่อคัดเลือกองค์ความรู้ ๓. จัดทำแผนองค์ความรู้เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามแผนฯ และจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๕. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี	14,400 บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	พบ. กบค.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร สป.รง. ทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน**

**เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) :** HRMG 9) บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

**กลยุทธ์ (HRM Strategy) :** HRMG 10) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)

**ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) :** HRMS 11) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

**ค่าเป้าหมาย :** ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสร้างการรับรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.รง. เชียงรุ๊ก	เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจ ที่ถูกต้องแก่บุคลากรอย่าง ครอบคลุม และทั่วถึง	จำนวนครั้งที่มีการเข้าถึงและรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สป.รง. ๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านช่องทาง การสื่อสารของ สป.รง. ๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็น ปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชา ทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ทุกกลุ่มงาน ในสังกัด กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 10) บุคลากร สป.ร.ง. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K12) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐๐ คน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p>๑. เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีค่าคะแนนที่สูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด ประชาชน อาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน สถานประกอบกิจการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริตในพื้นที่ และพัฒนาทักษะ ในการเป็นวิทยากรตัวคูณ สามารถถ่ายทอดความรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่</p>	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p>การดำเนินงานประกอบด้วยโครงการภายใต้ จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้</p> <p>๑. โครงการกระทรวงแรงงานขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance &amp; Clean Thailand)</p> <p>๒. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๓. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”</p>	664,700 บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ศปท.

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 10) บุคลากร สป.ร. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMS 12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K13) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	จำนวนนับในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก (ตามความสมัครใจของผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม) ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ศปท. และ พบ.กบค.



**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย**

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals) : HRMG 10) บุคลากร สป.รง. ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและป้องกันการกระทำผิดวินัย

กลยุทธ์ (HRM Strategy) : HRMS 13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs) : K14) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตที่เป็นรูปธรรม	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจด้านวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทางวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด	๑. ดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิด ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	พ.บ.ก.บค. และ ว.บ.ก.บค.
ดำเนินการสอดแทรกวิชาเพื่อเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิดให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทางวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำความผิด	๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนดเพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดการทำความผิด ๒. ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	พ.บ.ก.บค.

## บทที่ ๔

### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และรายงานผล

การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปยังหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ไปยังบุคลากรทุกระดับในฐานะ ผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์จากแผนฯ ดังกล่าว ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ การเผยแพร่ ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงานและเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

๒) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถือเป็นปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และ รายงานผลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามลำดับ

๕) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติ ราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

#### การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้กำหนดไว้ จึงดำเนินการติดตามความก้าวหน้า เป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปรายงานประจำปี งบประมาณละ ๑ ครั้ง

# ภาคผนวก ก.

## รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### รายละเอียดตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวมในวิสัยทัศน์

#### (HR Vision Key Performance Indicators – KPIs Template)

**ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :** ร้อยละของผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ 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 “การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีอาชีพ” ในวิสัยทัศน์

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ}}$$

**เกณฑ์การให้คะแนน :** -ไม่มี-

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

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

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

**ตัวชี้วัด :** K๑) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	-	-	๔	๕	๕

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

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร 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) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวนเพื่อจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์
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 :** K๒) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๒) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗

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

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

อัตรากำลังว่าง หมายถึง อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ว่างลง โดยไม่มีคนครอง ในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่ง สป.รง. จำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังว่างเหล่านั้น ให้ครบถ้วน เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ

แผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี หมายถึง แผนซึ่งองค์การระบุความต้องการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง หรือคาดว่าจะว่างลงในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของ สป.รง. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี 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 :**

จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ  $\times 100$

จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามผลการดำเนินงาน วัดผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรแทนอัตรากำลังที่ว่างในแต่ละปีงบประมาณ

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

**ตัวชี้วัด :** K๓) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๓) จำนวนตำแหน่ง/สายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน	๒	๓	๓	๔	๕

**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 หรือ หมายถึงแผนอาชีพของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรในองค์กรอยากจะเป็น 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 :** K๔) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๔) จำนวนตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	-	-	๑	๑	๑

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

**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 เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ในระยะต่อไป

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของตำแหน่ง/สายงานที่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สป.รง.

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

**ตัวชี้วัด :** K๕) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ

**เป้าหมาย :** ตามรายละเอียดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๕) จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แล้วเสร็จ พร้อมสู่การดำเนินการ	-	-	๑	๒	-

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถ โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ ตั้งแต่ระดับอำนวยการต้นขึ้นไป 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 และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามความก้าวหน้าของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

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

**ตัวชี้วัด :** K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**เป้าหมาย :** สป.รง. พัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพโดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๕	๕	๕	๕	๕

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในภาคราชการมุ่งหวังที่จะปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนคุณภาพในการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย และสร้างกลยุทธ์ในการบริหารคนเพื่อทำให้องค์กรมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการดึงและใช้ศักยภาพจากบุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านกระบวนการสรรหาและประเมินอย่างเข้มข้น และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ/โครงการ/หลักสูตรต่างๆ โดยเฉพาะระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPs) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องศักยภาพ 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 และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ภายในองค์กร

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

**ตัวชี้วัด :** K๗) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๗) ร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๗๙	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖

**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 เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ 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 :**

จำนวนข้าราชการที่มีความพึงพอใจต่อความรักความผูกพันในองค์กรในระดับดีขึ้นไป x ๑๐๐

จำนวนข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ในปีงบประมาณ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามแผนฯ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ผลการประเมินการดำเนินการตามแผน และร้อยละความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ในแต่ละปีงบประมาณ และรายงานสรุปผล

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

**ตัวชี้วัด :** K๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้	๙	๙	๙	๙	๙

**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. จัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
๒. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติม แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
๔. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
๕. รายงานสรุปผลโครงการ

**สูตรการคำนวณ :** -ไม่มี-

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐที่จัดให้

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

**ตัวชี้วัด :** K๙) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๙) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.รง.)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.) และกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน (อบ.กบค.)  
ในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออก ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้น และการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประเทวิชาการ/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 :** K๑๐) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๐) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พบ.กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม ๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

**แนวทางการดำเนินงาน :**

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

**สูตรการคำนวณ :**

จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ x ๑๐๐

จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล:** รายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

**ตัวชี้วัด :** K๑๑) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๑) ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและทั่วถึง	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** ทุกกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. เช่น การสรรหาบุคลากร หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ เป็นต้น ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของ สป.รง. อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก หรือไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรของ สป.รง. ให้ครอบคลุมและทั่วถึง อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และรับรู้ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ตลอดเวลาและต่อเนื่อง

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.
๒. นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สป.รง. เพื่อให้ถึงบุคลากร สป.รง. อย่างทั่วถึง
๓. ดำเนินการส่งข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ที่เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.
๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงการเผยแพร่ฯ

**สูตรการคำนวณ :** -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ  
**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.

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

**ตัวชี้วัด :** K๑๒) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๒) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)	๑๐๐ (คน)

**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 :** ใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

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

**ตัวชี้วัด :** K๑๓) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๓) จำนวนครั้งในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอก	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)	๒ (ครั้ง)

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานภายนอก หมายถึง หน่วยงานภายนอกสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (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 :** K๑๔) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

**เป้าหมาย :** ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๔) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)	๖๐ (คน)

**การรายงานผล :** รายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดวินัย

**แนวทางการดำเนินงาน :** สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนด เพื่อเข้ารับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด ดำเนินการติดตามผล และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินการเสริมสร้างให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้เกิดความผิด

## ภาคผนวก ข.



**แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

รายงานผลการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<input type="checkbox"/> รอบ ๖ เดือน <input type="checkbox"/> รอบ ๑๒ เดือน
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่.....	
ตัวชี้วัดที่ : KPI .....	
โครงการ/กิจกรรม : หน่วยงานผู้รับผิดชอบ :	
ผลการดำเนินงาน :	
งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : 1. งบประมาณปกติของหน่วยงาน จำนวน ..... บาท 2. งบประมาณอื่นๆ จำนวน ..... บาท	
อุปสรรคในการดำเนินงาน :	
ข้อเสนอแนะ :	
หลักฐานอ้างอิง :	

