



แผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง)

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐



สมรรถนะ
Competency



ประสิทธิภาพ
Efficiency



พัฒนาองค์กร
Organization Development



มุ่งผลสัมฤทธิ์
Achievement



พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
Adaptability

คำนำ

แผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือสำคัญในการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาตินโยบายกระทรวงแรงงาน และบริบทการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานในทุกมิติ

เอกสารฉบับนี้ได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการกำลังคนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) ทั้งจัดทำข้อมูลโครงสร้างหน่วยงาน ภาระงาน รวมถึงการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และความต้องการกำลังคน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาและจัดสรรบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจตอบสนองต่อประชาชนและผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และมีเอกภาพ

ความสำเร็จในการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ฉบับนี้ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง และสำนักงานแรงงานจังหวัดในส่วนภูมิภาค ที่ได้ร่วมกันให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และสะท้อนสภาพปัญหาความต้องการกำลังคนตามบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง คณะผู้จัดทำขอขอบคุณทุกหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ โอกาสนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ใช้ขับเคลื่อนการบริหารอัตรากำลังในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่การเป็นหน่วยงานด้านแรงงานที่ทันสมัยและตอบโจทย์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	๑
สารบัญ.....	๒
สารบัญตาราง.....	๓
สารบัญภาพ	๔
บทสรุปผู้บริหาร	๕
บทที่ ๑ บทนำ.....	๗
หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๗
วัตถุประสงค์ของแผน	๘
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	๙
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดและแนวทางการวิเคราะห์กำลังคน	๑๐
กรอบระเบียบ นโยบาย และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๐
กระบวนการวิเคราะห์กำลังคนเชิงลึก	๑๓
ฐานเกณฑ์เวลามาตรฐานและการปรับปรุงภาระงาน	๑๓
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์กำลังคนและข้อค้นพบเชิงประจักษ์.....	๑๔
การวิเคราะห์สถานภาพโครงสร้างกำลังคน (Supply Analysis).....	๑๔
การวิเคราะห์ความต้องการและภาระงานจริง (Demand Analysis)	๒๕
การวิเคราะห์และจัดลำดับช่องว่างกำลังคน (Workforce Gap Analysis).....	๒๗
แนวทางบริหารจัดการ (Solution Implementation).....	๒๘
บทที่ ๔ แผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๒๙
ทิศทางและนโยบายการบริหารอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๗๐	๒๙
ยุทธศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดการบริหารกำลังคน ๕ มิติ	๓๐
บทที่ ๕ กลไกการขับเคลื่อน การติดตาม และการประเมินผล	๓๓
โครงสร้างกลไกการขับเคลื่อนผ่านองค์กรคณะกรรมการ	๓๓
กระบวนการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๔
เงื่อนไขความสำเร็จและการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง	๓๔
บรรณานุกรม	๓๕

สารบัญตาราง

ตาราง ๑	กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๑๔
ตาราง ๒	โครงสร้างข้าราชการ ปี ๒๕๖๙ จำแนกตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง	๑๖
ตาราง ๓	สัดส่วนการบรรจุงานของตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ จำแนกตามสายงาน	๑๗
ตาราง ๔	สัดส่วนการบรรจุงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ จำแนกตามสายงาน	๑๙
ตาราง ๕	สัดส่วนการบรรจุงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ จำแนกตามสายงาน	๒๐
ตาราง ๖	จำนวนตำแหน่งตามสายงานประเภทลูกจ้างประจำ.....	๒๐
ตาราง ๗	จำนวนตำแหน่งตามสายงานประเภทพนักงานราชการ.....	๒๑
ตาราง ๘	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓).....	๒๓
	จำแนกตามระดับตำแหน่ง	
ตาราง ๙	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓)	๒๓
	จำแนกตามสายงาน	
ตาราง ๑๐	ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๕

สารบัญภาพ

ภาพที่ ๒	โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๑๒
ภาพที่ ๑	กระบวนการวิเคราะห์กำลังคนเชิงลึก.....	๑๓
ภาพที่ ๓	บุคลากรจำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน	๑๕
ภาพที่ ๔	ข้าราชการจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง.....	๑๖
ภาพที่ ๕	ข้าราชการจำแนกตำแหน่งตามสายงาน	๑๘
ภาพที่ ๖	จัดอันดับจำนวนข้าราชการจำแนกตำแหน่งตามสายงาน	๑๘
ภาพที่ ๗	สัดส่วนพนักงานราชการจำแนกตำแหน่งตามชื่อตำแหน่ง	๒๑

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อแปลงนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ไปสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังคนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อภารกิจที่ย่างยากซับซ้อน และรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่อิเล็กทรอนิกส์และรัฐบาลดิจิทัล จากการศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนและภาระงานจริงของหน่วยงานในสังกัดทั้งสิ้น ๑๒๕ หน่วยงาน พบประเด็นความท้าทายสำคัญและข้อค้นพบเชิงประจักษ์ใน ๓ มิติหลัก ได้แก่

๑. วิฤตการะงานเชิงโครงสร้างและความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ ปริมาณงานและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด) เพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณตามสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ในขณะที่ไม่สามารถขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการใหม่ได้ เนื่องจากต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐและเพดานงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลที่ไม่เกินร้อยละ ๔๐ จากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Demand Analysis) พบว่าส่วนภูมิภาคมีภาวะขาดแคลนบุคลากรรุนแรงที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๕ ของช่องว่างกำลังคนทั้งหมดในกระทรวง (ขาดแคลนสุทธิ ๒๑๔ อัตรา เมื่อเทียบกับคนครองจริง) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ต้องแบกรับภาระงานเกินเกณฑ์มาตรฐานภาครัฐสูงถึงร้อยละ ๖๑ หรือต้องทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย ๑.๗ - ๒ ชั่วโมงต่อวัน

๒. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลและช่องว่างทางทักษะตามช่วงอายุ (Digital Skills Gap) จากแบบจำลองทางสถิติพบว่า กระบวนงานสนับสนุนและภาระงานแฝงส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการทำงานรวมขององค์กรในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ ๑๐๐.๒๕ ประกอบกับโครงสร้างประชากรภายในองค์กรมีข้าราชการกลุ่มอาวุโส (ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี) สูงถึงร้อยละ ๓๔.๕๕ (มากกว่า ๑ ใน ๓ ของข้าราชการทั้งหมด) ซึ่งกลุ่มดังกล่าวยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและระบบปฏิบัติการดิจิทัลใหม่ ส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานสะสมภาพรวมขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ ๑๑.๔๐

๓. ข้อจำกัดจากโครงสร้างประชากรสูงวัยและการเกษียณอายุราชการ ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓) จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการรวม ๑๑๒ คน โดยส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในตำแหน่งระดับบริหารและอำนวยการสูง (รวม ๕๖ คน) และสายงานหลักอย่างนักวิชาการแรงงาน (๒๙ คน) ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดภาวะสูญญากาศทางความรู้และองค์ความรู้เชิงกฎหมาย ประกอบกับการลดจำนวนลงของกลุ่มลูกจ้างประจำตามนโยบายภาครัฐ

เพื่อปิดช่องว่างกำลังคนและยกระดับประสิทธิภาพองค์กรภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนด **ทิศทางและแนวทางการบริหารจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐** โดยเปลี่ยนมุมมองจากการขอเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ไปเป็นการเกลี่ยและบริหารภาระงานเชิงรุก ผ่าน ๕ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

๑. การบริหารจัดการภาระงานเชิงพื้นที่และการปรับเกลี่ยอัตรากำลัง มุ่งเน้นการจัดสรรข้าราชการบรรจุใหม่และการย้ายเกลี่ยอัตรากำลังลงสู่สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นลำดับแรก พร้อมขับเคลื่อนงานร่วมกับเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน และบัณฑิตแรงงาน

๒. การถ่ายโอนงานสนับสนุนสู่ระบบจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) ถ่ายโอนงานบริการ (แม่บ้าน/พนักงานขับรถ) และงานสนับสนุนทั่วไปไปสู่ระบบจ้างเหมาบริการภายนอก เพื่อให้ข้าราชการวิชาการทุ่มเทกับภารกิจหลักเชิงนโยบายได้อย่างเต็มที่

๓. การรักษารฐานกรอบข้าราชการและการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รักษากรอบ อัตรากำลังข้าราชการ ๖๗๕ อัตราไว้ไม่ให้สูญเสีย และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและรักษาบุคลากร ศักยภาพสูง

๔. การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการบริหารจัดการความรู้ (KM) เร่งปิดช่องว่างทักษะดิจิทัลของบุคลากร อาวุโสผ่านระบบ e-Learning/IDP และจัดทำระบบคลังความรู้ดิจิทัลเพื่อถอดองค์ความรู้ก่อนการเกษียณ

๕. การสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการบริหารกรอบพนักงานราชการอย่างยั่งยืน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการงานดิจิทัลเพื่อใช้เป็นเหตุผลเชิงยุทธศาสตร์ในการเสนอขอกรอบพนักงานราชการ เพิ่มขึ้นต่อ คปร. ในรอบสัญญาถัดไป

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนแผนดังกล่าวจะดำเนินการผ่านกลไกองค์กรคณะกรรมการ ได้แก่ อ.ก.พ. สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน ในการกำกับดูแลการย้ายเกลี่ย การปรับปรุงตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ตามหลักคุณธรรมและเกณฑ์ ITA เพื่อสร้างความสมดุลของภาระงานและขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดอย่างยั่งยืน

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงแรงงานไปเป็นแผนการปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงแรงงาน ซึ่งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว และเพื่อให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้ง สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการดำเนินงานในอนาคต และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ตลอดจนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีเจตนารมณ์จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยกำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด จึงต้องมีการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนของการจัดทำแผนบริหารกำลังคน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในการนำนโยบายด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีอาชีพ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ พบว่าความท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่กระบวนการงานดิจิทัล คือข้อจำกัดเชิงทักษะความเชี่ยวชาญสารสนเทศตามโครงสร้างประชากรศาสตร์ หรือข้อจำกัดเชิงทักษะดิจิทัลตามช่วงอายุ (Digital Skills Gap) โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรวัยอาวุโส (ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี) ที่ต้องปรับตัวเข้ากับระบบปฏิบัติการใหม่ ๆ ของกระทรวง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระยะเวลาสะสมในการปฏิบัติงานรายปีของบางกลุ่มงาน นอกจากนี้ ความเหลื่อมล้ำของภาระงานเชิงพื้นที่ระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) ยังเป็นจุดวิกฤตที่ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวิธิตกจากการขอเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ไปสู่การบริหารจัดการภาระงานเชิงรุก โดยสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำผลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ มาจัดทำแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ด้านอัตรากำลัง) ในรูปแบบแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ และสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น และในปี ๒๕๖๙ กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงดำเนินการต่อเนื่อง โดยทบทวนแผนอัตรากำลังดังกล่าว และจัดทำเป็นแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. วิฤตภาระงานเชิงโครงสร้าง

จากการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจและมิติปัญหารูปแบบใหม่ของตลาดแรงงาน ส่งผลให้ปริมาณงานและภารกิจของ สป.รง. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) เพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ ในขณะที่กรอบอัตรากำลังรวมถูกควบคุมด้วยเพดานงบประมาณและมาตรการของภาครัฐอย่างเข้มงวด นำไปสู่

ปัญหาความตึงตัวของกำลังคนและการกระจายงาน แผนกำลังคนฉบับนี้จึงมุ่งปรับปรุงมุมมองใหม่โดยการวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานจริงในเชิงระบบ เพื่อเกลี่ยและจัดสรรกำลังคนไม่ให้กระจุกตัว และสร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

๒. การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำลังเปลี่ยนผ่านกระบวนการงานไปสู่ระบบรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดระยะเวลามาตรฐานของงานลักษณะประจำ และงานสนับสนุนทั่วไป เทคโนโลยีจึงเป็นตัวแปรหลักเชิงยุทธศาสตร์ที่จะเข้ามาทดแทนและชดเชยกำลังคนในส่วนงานสนับสนุน ทำให้องค์กรสามารถรักษาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น และสามารถเกลี่ยกรอบอัตรากำลังไปเติมเต็มในส่วนงานภารกิจหลักได้

๓. ข้อจำกัดจากโครงสร้างประชากรสูงอายุและการทดแทนการเกษียณ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำลังก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยภายในองค์กร โครงสร้างประชากรของเจ้าหน้าที่รัฐในปัจจุบันมีสัดส่วนกลุ่มผู้สูงอายุที่กำลังทยอยเข้าสู่การเกษียณอายุราชการในระยะ ๕ ปีข้างหน้าเป็นจำนวนมาก ปรากฏการณ์นี้เสี่ยงต่อภาวะสูญญากาศด้านองค์ความรู้ เมื่อมีการเกษียณอายุราชการ แผนฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ ภายใต้แผนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการควบคุมเพดานงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการลดขนาดกำลังคนของข้าราชการ รวมถึงแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อให้องค์กรภาครัฐมีขนาดเล็กลงตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่

๔. แนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (มติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙)

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการปฏิรูประบบการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดภาระงบประมาณบุคลากรในระยะยาว โดยกำหนดให้ชะลอการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในทุกกรณีเพื่อตรึงอัตรากำลัง พร้อมทั้งปรับลดขนาดกำลังคนด้วยการยุบเลิกกรอบอัตราข้าราชการที่ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ตลอดจนยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป (ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๕) และตำแหน่งในสายงานสนับสนุน ๑๑ สายงาน โดยไม่นำกรอบพนักงานราชการมาทดแทน ทั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อลดกรอบตำแหน่งลงอย่างน้อยร้อยละ ๑๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๕ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้ยืดหยุ่นโดยไม่เพิ่มส่วนราชการหรือกรอบอัตรากำลังใหม่ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาประยุกต์ใช้ และการจัดทำมาตรการเสริม เช่น โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อให้การบริหารภาครัฐมีความคล่องตัวและเกิดความยั่งยืนทางการคลัง

วัตถุประสงค์ของแผน

๑. เพื่อจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
๒. เพื่อวิเคราะห์ ทบทวน และบริหารจัดการภาระงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
๓. เพื่อกำหนดกลไกและทางเลือกในการเพิ่มกำลังคนโดยการจ้างงานในรูปแบบอื่น การจ้างเหมาบริการจากภายนอกในงานสนับสนุน และการปฏิรูปโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการให้มีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสายงานเชิงยุทธศาสตร์ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

๔. เพื่อเปิดช่องว่างทางทักษะดิจิทัล และเร่งรัดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เรียนออนไลน์ (e-Learning) และระบบการทำงานร่วมกันของคนต่างวัย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. องค์กรสามารถบริหารจัดการภาระงานได้อย่างสมดุลโดยไม่เพิ่มจำนวนกำลังคนในภาพรวมผ่านการถ่ายโอนงานสนับสนุนทั่วไปไปสู่ระบบจ้างเหมาบริการจากภายนอก

๒. โครงสร้างตำแหน่งข้าราชการได้รับการปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน พร้อมกระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเปิดช่องว่างทางทักษะตามช่วงอายุ ได้อย่างตรงจุด

๓. เกิดการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวมถึงการย้ายเกลี้ยกำลังคนเหมาะสมกับภารกิจ

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดและแนวทางการวิเคราะห์กำลังคน

การจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ยึดถือการวิเคราะห์ข้อมูลในทุกมิติอย่างครอบคลุมตามกรอบมาตรฐานการวิเคราะห์ กำลังคนภาครัฐ เพื่อให้องค์กรมีข้อมูลอ้างอิงเชิงประจักษ์ (Data-driven) ในการบริหารจัดการภาระงาน และการจัดสรรทรัพยากรบุคคลได้อย่างสอดคล้องกับสภาพการณ์จริง ดังมีรายละเอียดกรอบแนวคิดและ กระบวนการ ดังนี้

กรอบระเบียบ นโยบาย และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายควบคุมจากหน่วยงานกลาง ของภาครัฐอย่างเคร่งครัด โดยมีเงื่อนไขและข้อบังคับสำคัญ ๓ ประการที่เป็นกรอบกำหนดทิศทางการจัดสรร กำลังคนขององค์กร ดังนี้

๑. มาตรการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐ (คปร. และ สำนักงาน ก.พ.)

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนโยบายการบริหารอัตรากำลังภาครัฐระยะปานกลาง โดยมุ่งเน้นการควบคุมขนาดกำลังคนรวมของ ส่วนราชการให้อยู่ในภาวะคงที่ และลดการขยายกรอบอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ในภาพรวม นอกจากนี้ มติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้เห็นชอบแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อลดจำนวนข้าราชการในภาพรวมอย่างน้อยร้อยละ ๑๕ ภายในปี ๒๕๗๕ ซึ่งข้อจำกัดเชิงนโยบายนี้ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาคอขวดของภาระงาน ด้วยการขอเพิ่มจำนวนข้าราชการได้ โดยกลยุทธ์ที่สามารถดำเนินการได้ มาตรการจัดเกลี่ยอัตรากำลังภายใน ควบคู่ไปกับมาตรการถ่ายโอนภารกิจสนับสนุน โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการหลังบ้านที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก ตามกฎหมาย (เช่น งานสารบรรณทั่วไป งานพัสดุบางส่วน งานชัรบถยนต์ งานรักษาความปลอดภัย และงาน ดูแลสถานที่) ให้ไปอยู่ในรูปแบบระบบการจ้างเหมาบริการจากภายนอก เพื่อให้ข้าราชการสามารถทุ่มเทเวลา ให้แก่การปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์และงานบริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. เงื่อนไขกรอบสัญญาจ้างพนักงานราชการ (สำนักงาน ก.พ.)

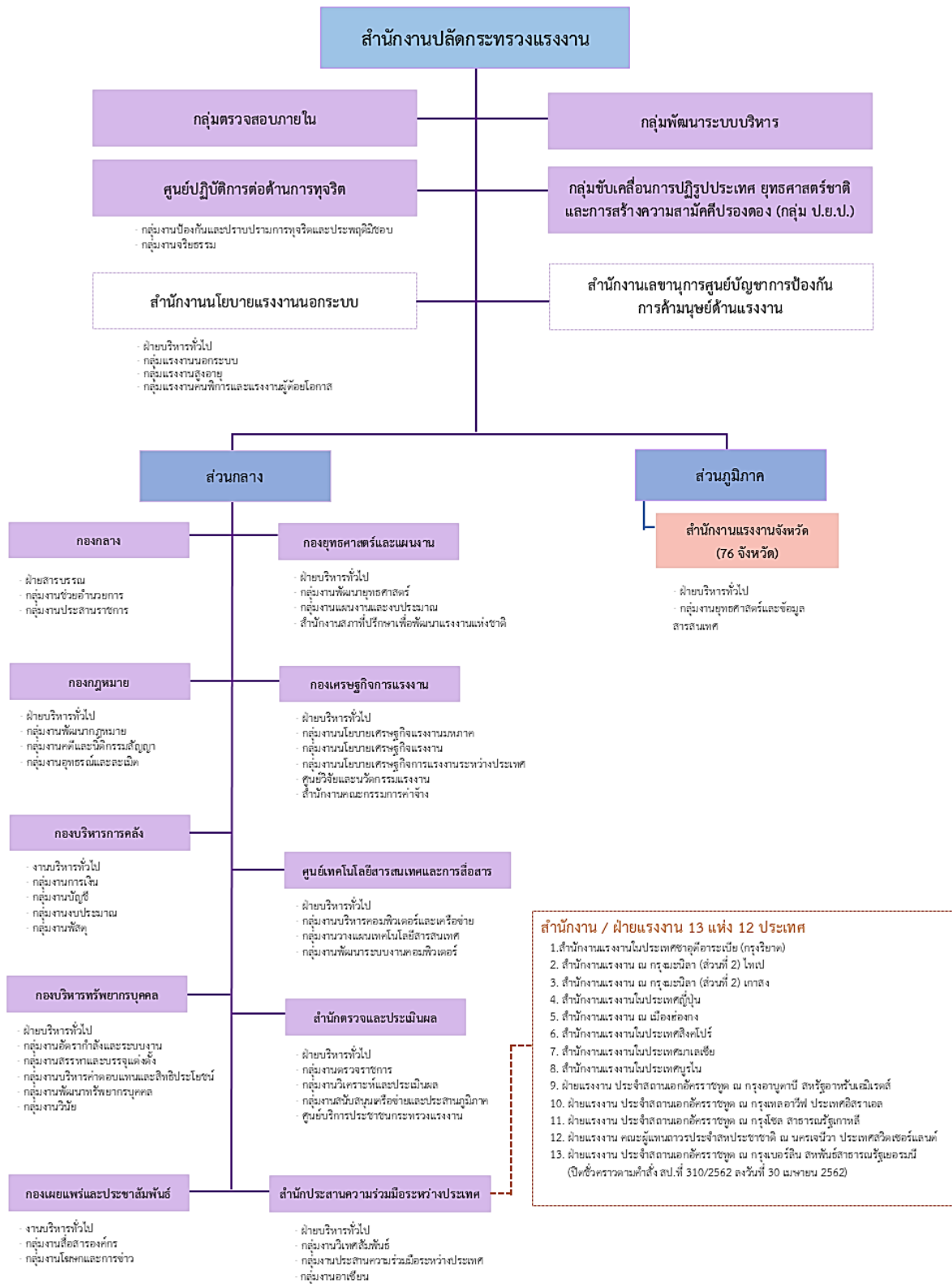
ตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยพนักงานราชการ ได้กำหนดให้กรอบอัตรากำลังพนักงาน ราชการมีระยะเวลาตามกรอบสัญญาจ้างไม่เกินรอบละ ๔ ปี ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวถือเป็นกลไกสำคัญที่สร้างความ ยืดหยุ่น ในการบริหารจัดการกำลังคนของภาครัฐ การครบรอบสัญญาจ้างเปิดโอกาสให้สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานสามารถประเมินความคุ้มค่า ทบทวนความจำเป็นของภารกิจ และปรับเปลี่ยนสาขาความเชี่ยวชาญหรือ คุณลักษณะงาน ของกรอบพนักงานราชการเดิม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ซึ่งการขอ กรอบพนักงานราชการในรอบถัดไปของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ดังนั้น การบริหารกรอบพนักงานราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จึงมุ่งเน้นการจัดสรรคนลงในตำแหน่งว่าง เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนผ่านกระบวนการไปสู่วิธีการ

๓. เกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงต้องกำหนดให้กระบวนการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง โยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ต้องดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม มีความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติและการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงข้อมูลอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และสามารถตรวจสอบขั้นตอนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กองกลาง กองกฎหมาย กองบริหารการคลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักตรวจและประเมินผล สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด โดยมีการตั้งกลุ่มงานภายในเพิ่มอีก ๓ หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๓ แห่ง ใน ๑๑ ประเทศ (ปิดชั่วคราวจำนวน ๑ แห่ง) เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



สำนักงาน / ฝ่ายแรงงาน 13 แห่ง 12 ประเทศ

1. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาดี)
2. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ฟิลิปปินส์
3. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) เกาหลีใต้
4. สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
5. สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง
6. สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์
7. สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย
8. สำนักงานแรงงานในประเทศไต้หวัน
9. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
10. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
11. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี
12. ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
13. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบอร์โน ประเทศบรูไนดารุสซาลาม

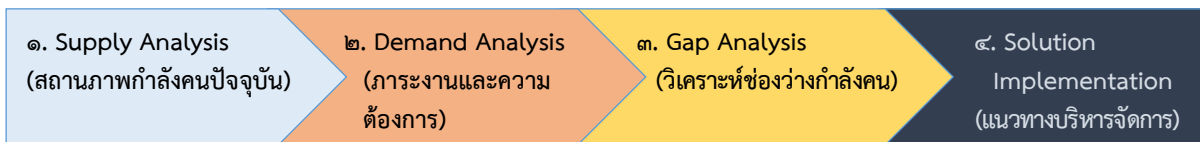
(ปีชั่วคราวตามคำสั่ง สป.ที่ 310/2562 ลงวันที่ 30 เมษายน 2562)

ข้อมูล ณ 10 ตุลาคม 2567

ภาพที่ ๑ โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระบวนการวิเคราะห์กำลังคนเชิงลึก

การวิเคราะห์กำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประยุกต์ใช้กระบวนการ ๔ ขั้นตอนหลักตามแนวทางของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด



ภาพที่ ๒ กระบวนการวิเคราะห์กำลังคนเชิงลึก

๑. การวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนปัจจุบัน (Supply Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนของหน่วยงานในสังกัด ๑๒๕ หน่วยงาน (ส่วนกลาง จำนวน ๕๘ กลุ่มงาน และส่วนภูมิภาค ๗๖ หน่วยงาน) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาโครงสร้างประเภทบุคลากร (ข้าราชการประเภทวิชาการ ข้าราชการประเภททั่วไป พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) โครงสร้างประชากรศาสตร์ตามช่วงอายุ และอัตรากำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อประเมินขีดความสามารถและกำลังคนที่ปฏิบัติงานหลัก

๒. การวิเคราะห์ความต้องการและภาระงานจริง (Demand Analysis): เป็นการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนจากระยะเวลารวมในการปฏิบัติราชการรายปีของแต่ละกลุ่มงาน โดยคำนวณจำแนกตามงานหลักตามภารกิจ และงานสนับสนุน รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการเชิงพื้นที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และปัญหาจากการปฏิบัติงานประจำวัน

๓. การวิเคราะห์และจัดลำดับช่องว่างกำลังคน (Gap Analysis) เป็นการนำข้อมูล Supply และ Demand มาเปรียบเทียบเพื่อกำหนดช่องว่างกำลังคน (Workforce Gap) โดยจัดลำดับประเด็นสำคัญออกเป็น ๓ มิติหลัก

- ช่องว่างภาระงานเชิงพื้นที่ ส่วนต่างของเวลารวมปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค
- ช่องว่างทางทักษะดิจิทัลตามช่วงอายุ ความแตกต่างของผลิตภาพและระยะเวลาในการทำงาน อันเกิดจากการปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลของบุคลากรแต่ละช่วงวัย
- ช่องว่างความเชี่ยวชาญจากการเกษียณอายุ ความเสี่ยงจากการสูญเสียความเชี่ยวชาญเชิงกฎหมายและงานนโยบายจากการเกษียณอายุของข้าราชการอาวุโส

๔. การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ (Solution Implementation) เป็นการนำผลการวิเคราะห์ Gap มาจัดทำทางเลือกและมาตรการปิดช่องว่างเชิงกลยุทธ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เช่น การจ้างเหมาบริการจากภายนอก (Outsourcing) การย้ายเกลี่ยอัตรากำลัง การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลเฉพาะกลุ่ม และระบบจับคู่ต่างวัย (Reverse Mentorship Program)

ฐานเกณฑ์เวลามาตรฐานและการปรับปรุงภาระงาน

การวิเคราะห์ภาระงานและคำนวณสัดส่วนกำลังคนที่ต้องการ (Full-Time Equivalent: FTE) ในเล่มแผนฉบับนี้ ยึดถือ ฐานเวลาปฏิบัติราชการปกติของภาครัฐ เท่ากับ ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อคนต่อปี (คำนวณจาก ๒๓๐ วันทำการ × ๖ ชั่วโมงต่อวัน × ๖๐ นาที) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ตัวเลขความต้องการกำลังคนที่สะท้อนความเป็นจริง สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำเวลาที่ปรับปรุงแล้ว มาใช้เป็นฐานในการคำนวณ

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์กำลังคนและข้อค้นพบเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์กำลังคนเชิงลึกของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากการบูรณาการร่วมกับการคำนวณภาระเวลาปฏิบัติราชการจริงของ ๑๒๕ หน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อนำมาจำแนกโครงสร้างกำลังคนตามระดับตำแหน่ง สายงานปฏิบัติงาน และช่วงอายุบุคลากร ตามกรอบกระบวนการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์สถานภาพโครงสร้างกำลังคน (Supply Analysis)

การวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการโดยการประมวลผลข้อมูลเชิงประจักษ์จากฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อให้เห็นโครงสร้างกำลังคนปัจจุบันใน ๓ มิติหลัก ได้แก่ มิติตามกลุ่มระดับตำแหน่ง มิติตามกลุ่มสายงานปฏิบัติงาน และมิติตามโครงสร้างอายุร่วมกับคาดการณ์การเกษียณอายุราชการ ดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. โครงสร้างตามประเภทและระดับตำแหน่ง

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑,๐๓๓ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน ๖๗๕ อัตรา พนักงานราชการ ๒๓๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๘๓ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว ๔๔ อัตรา

ตาราง ๑ กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙

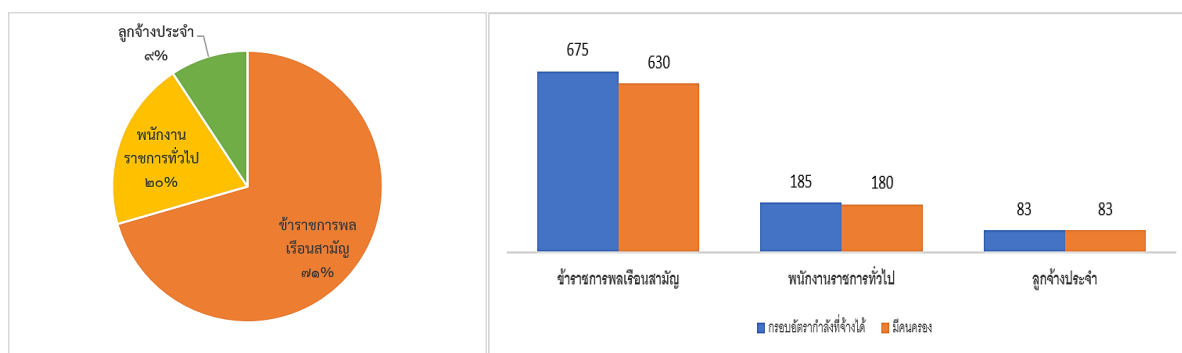
ลำดับที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
	ราชการบริหารส่วนกลาง	๔๒๖	๓๐๔	๑๐๔	๑๘	๐	๐
๑	ส่วนกลาง	๒๓	๑๕	๕	๓	-	-
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๘	๖	๒	-	-	-
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๖	-	-	-	-
๔	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๗	๖	๑	-	-	-
๕	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคี ปรองดอง (ป.ย.ป.)	๕	๕	-	-	-	-
๖	กองกลาง	๒๒	๑๘	๔	-	-	-
๗	กองกฎหมาย	๒๑	๑๗	๔	-	-	-
๘	กองบริหารการคลัง	๕๓	๒๖	๑๕	๑๒	-	-
๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๙	๓๗	๑๑	๑	-	-
๑๐	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	๑๘	๑๓	๕	-	-	-
๑๑	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๕๕	๔๑	๑๓	๑	-	-
๑๒	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	๓๖	๒๔	๑๒	-	-	-
๑๓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๘	๑๘	๑๐	-	-	-

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
๑๔	สำนักตรวจและประเมินผล	๕๙	๔๔	๑๕	-	-	-
๑๕	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๓๕	๒๘	๗	-	-	-
	ราชการบริหารในต่างประเทศ	๖๘	๒๔	๐	๐	๔๔	๐
๑๖	สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ** (สำนักงาน/ฝ่ายแรงงาน ๑๓ แห่ง/๑๑ ประเทศ)	๖๘	๒๔	-	-	๔๔	-
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๕๔๐	๓๔๗	๑๒๗	๖๖	๐	๐
๑๗	สำนักงานแรงงานจังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๕๔๐	๓๔๗	๑๒๗	๖๖	-	-
	รวม	๑,๐๓๓	๖๗๕	๒๓๑*	๘๓	๔๔	๐

หมายเหตุ : *กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ รวม ๒๓๑ อัตรา เป็นพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้ จำนวน ๑๘๕ อัตรา เป็นลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการจำนวน ๔๖ ตำแหน่ง

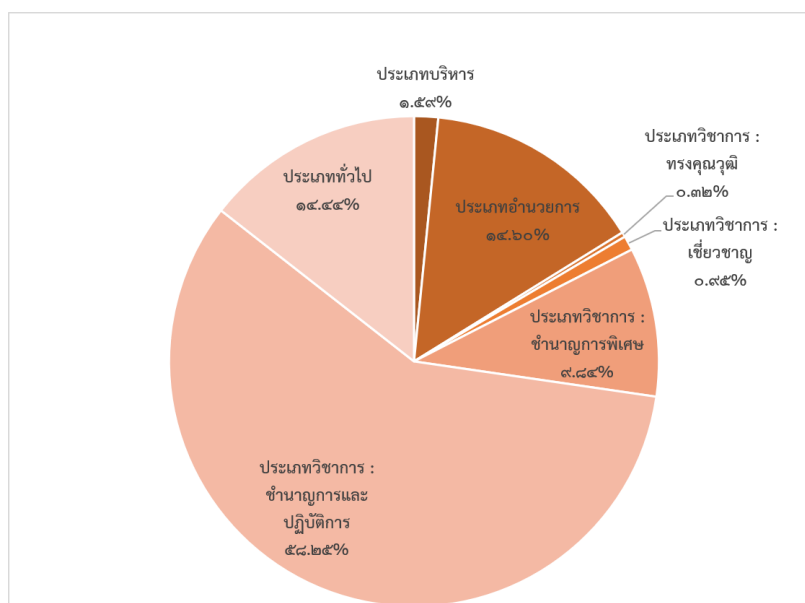
จำนวนตำแหน่งที่มีคนครองในปี ๒๕๖๙ พบว่ามีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๘๙๓ คน โดยจำแนกตามประเภทบุคลากรออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก ซึ่งกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีจำนวน ๖๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด รองลงมาคือ พนักงานราชการทั่วไป มีจำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และกลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยที่สุด ได้แก่ ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙ ตามลำดับ

จากการเปรียบเทียบข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังที่จ้างได้กับจำนวนอัตรากำลังที่มีคนครองจริงประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ พบว่า ภาพรวมหน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังที่จ้างได้ ๓ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น ๙๔๓ อัตรา และมีบุคลากรครองตำแหน่งจริงรวม ๘๙๓ คน คิดเป็นอัตราการครองตำแหน่งร้อยละ ๙๕.๗๐ ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีกรอบอัตรากำลังที่จ้างได้จำนวน ๖๗๕ อัตรา และมีคนครองจำนวน ๖๓๐ คน (ว่าง ๔๕ อัตรา คิดเป็นอัตราการครองตำแหน่งร้อยละ ๙๓.๓๓) พนักงานราชการทั่วไป มีกรอบอัตรากำลังที่จ้างได้จำนวน ๑๘๕ อัตรา และมีคนครองจำนวน ๑๘๐ คน (ว่าง ๕ อัตรา คิดเป็นอัตราการครองตำแหน่งร้อยละ ๙๗.๓๐) ขณะที่ ลูกจ้างประจำ มีกรอบอัตรากำลังที่จ้างได้จำนวน ๘๓ อัตรา และมีคนครองเต็มตามจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ ๘๓ คน (คิดเป็นอัตราการครองตำแหน่งร้อยละ ๑๐๐) (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙)



ภาพที่ ๓ บุคลากรจำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน

เมื่อวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนเฉพาะกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีจำนวนคนครองรวมทั้งสิ้น ๖๓๐ คน พบว่าเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๔๓๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๗) ประกอบด้วย ระดับทรงคุณวุฒิ ๒ คน เชี่ยวชาญ ๖ คน ข้าราชการพิเศษ ๖๒ คน และระดับชำนาญการและปฏิบัติการ ๓๖๗ คน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูล หมาย งานนโยบาย และงานตรวจประเมินเชิงพื้นที่ รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการประเภทอำนวยการ มีจำนวน ๙๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๐) ทำหน้าที่บริหารจัดการและกำกับดูแลหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภททั่วไป มีจำนวน ๙๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๔) ปฏิบัติงานสนับสนุนด้านงานสารบรรณ งานเอกสาร และงานบริการทั่วไป และข้าราชการประเภทบริหาร มีจำนวน ๑๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๙) ทำหน้าที่กำหนด ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวมของกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่งย่อย พบว่า โครงสร้าง กำลังคนส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและปฏิบัติการ ซึ่งมีจำนวน มากที่สุดถึง ๓๖๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๕) รองลงมา ได้แก่ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๙๒ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๑๔.๖๐) และประเภททั่วไป จำนวน ๙๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๔) ตามลำดับ



ภาพที่ ๔ ข้าราชการจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ตาราง ๒ โครงสร้างข้าราชการ ปี ๒๕๖๙ จำแนกตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท	ตำแหน่งที่มีคนครอง	สัดส่วน
ประเภทบริหาร	๑๐	๑.๕๙%
ประเภทอำนวยการ	๙๒	๑๔.๖๐%
ประเภทวิชาการ : ทรงคุณวุฒิ	๒	๐.๓๒%
ประเภทวิชาการ : เชี่ยวชาญ	๖	๐.๙๕%
ประเภทวิชาการ : ข้าราชการพิเศษ	๖๒	๙.๘๔%
ประเภทวิชาการ : ข้าราชการและปฏิบัติการ	๓๖๗	๕๘.๒๕%
ประเภททั่วไป	๙๑	๑๔.๔๔%

ภาพรวมการบริหารอัตรากำลัง พบว่าหน่วยงานมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งในระดับที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ โดยมีอัตราการครองตำแหน่งรวมสูงถึงร้อยละ ๙๔.๗๐ โดยกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญมีอัตราการบรรจุร้อยละ ๙๓.๓๓ และมีอัตรากำลังว่างรวม ๔๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ ซึ่งอาจจะยังคงสูงเกินกว่ามาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเล็กน้อย (กำหนดไว้ที่น้อยกว่าร้อยละ ๕) นอกจากนี้ ในส่วนของพนักงานราชการทั่วไปมีอัตราการบรรจุร้อยละ ๙๗.๓๐ และในส่วนของลูกจ้างประจำสามารถบรรจุได้เต็มตามกรอบอัตรากำลังร้อยละ ๑๐๐ อาจดูเหมือนมีประสิทธิภาพในการดำเนินการบรรจุ ซึ่งในความเป็นจริง ลูกจ้างประจำดังกล่าวเป็นกลุ่มที่มีอยู่เดิม ซึ่งมีการยกเลิกการจ้างงานเพิ่มในรูปแบบลูกจ้างประจำแล้ว หากมีการลาออกหรือเกษียณอายุราชการ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำจะหายไป และมีบางส่วนที่นั้นที่จะได้รับการทดแทนด้วยกรอบพนักงานราชการ

๒. โครงสร้างตามสายงานและประเภทภารกิจ

การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนตามสายงานและประเภทภารกิจ ถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสะท้อนถึงการกระจายตัวของกำลังคนในการตอบสนองต่อพันธกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สัดส่วนอัตรากำลังในมิตินี้ จะช่วยให้เห็นภาพรวมของความพร้อมด้านกำลังคน การจัดสรรน้ำหนักของงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงความสอดคล้องระหว่างกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละสายงาน อันเป็นข้อมูลฐานที่สำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาทักษะบุคลากร และการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังที่ว่างให้มีความคล่องตัว พร้อมรองรับการขับเคลื่อนภารกิจตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างบรรลุผล

๒.๑ ตำแหน่งตามสายงานของข้าราชการ ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

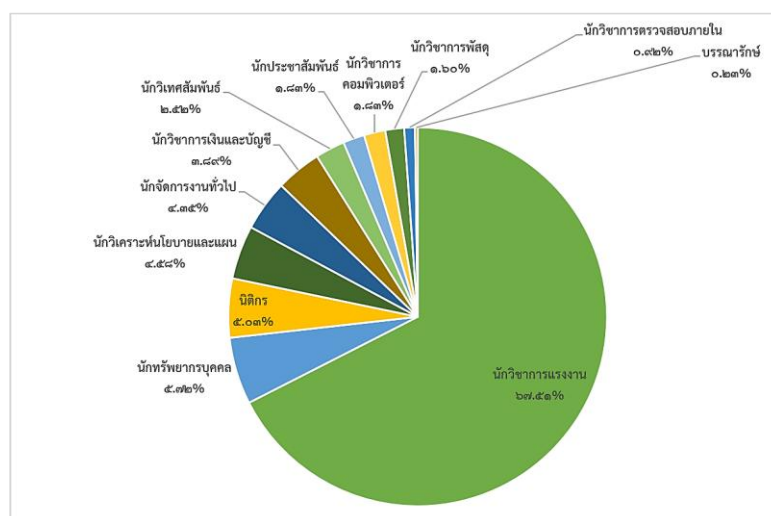
ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ บริหารจัดการ และกำกับดูแลหน่วยงาน พบว่า มีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๑๐๗ อัตรา และมีผู้ถือครองตำแหน่งจริง ๑๐๒ คน คิดเป็นอัตราการครองตำแหน่งร้อยละ ๙๕.๓๓ โดยตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ผู้อำนวยการ มีกรอบอัตรากำลัง ๙๔ อัตรา และมีคนครอง ๙๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๑) รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งได้แก่ นักบริหาร และ ผู้ตรวจราชการกระทรวง โดยทั้ง ๒ ตำแหน่งมีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งละ ๖ อัตรา และมีคนครองตำแหน่งละ ๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓) ขณะที่ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) มีกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา และมีคนครองเต็มตามจำนวน ๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) ทั้งนี้ ภาพรวมโครงสร้างระดับผู้บริหารและผู้อำนวยการมีความพร้อมของอัตรากำลังในระดับสูง ทำให้สามารถขับเคลื่อนและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง ๓ สัดส่วนการบรรจุงานของตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ จำแนกตามสายงาน

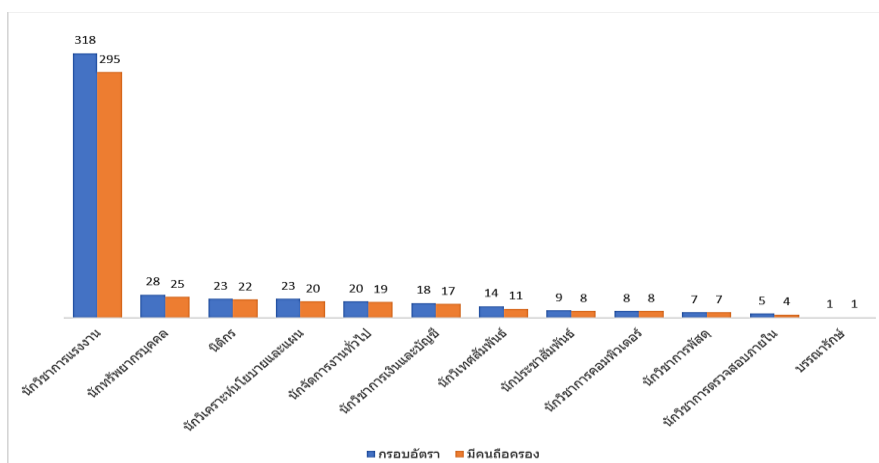
ตำแหน่งตามสายงานประเภทบริหารและอำนวยการ	กรอบอัตรากำลังที่จ้างได้	มีคนถือครอง	สัดส่วน
นักบริหาร	๖	๕	๘๓.๓๓%
ผู้ตรวจราชการกระทรวง	๖	๕	๘๓.๓๓%
ผู้อำนวยการ	๙๔	๙๑	๙๖.๘๑%
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)	๑	๑	๑๐๐.๐๐%
รวม	๑๐๗	๑๐๒	๙๕.๓๓%

๒.๒ ตำแหน่งตามสายงานของข้าราชการ ประเภทวิชาการ

โครงสร้างอัตรากำลังแต่ละตำแหน่ง จำแนกตามสายงานและประเภทภารกิจ พบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดที่ขับเคลื่อนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสายงานที่มีภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คือ นักวิชาการแรงงาน มีสัดส่วนและจำนวน สูงที่สุด โดยมีคนครอง ๒๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๑ ขณะที่สายงานวิชาการที่เป็นภารกิจสนับสนุน มีสัดส่วนกระจายตัวในหลายสายงาน โดยกลุ่มที่มีอัตรากำลังรองลงมา ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล มีคนครอง ๒๕ คน (ร้อยละ ๕.๗๒) นิติกร มีคนครอง ๒๒ คน (ร้อยละ ๕.๐๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีคนครอง ๒๐ คน (ร้อยละ ๔.๕๘) นักจัดการงานทั่วไป มีคนครอง ๑๙ คน (ร้อยละ ๔.๓๕) และ นักวิชาการเงินและบัญชี มีคนครอง ๑๗ คน (ร้อยละ ๓.๘๙) สำหรับสายงานที่มีสัดส่วนเฉพาะทางอื่นๆ มีอัตรากำลังในระดับย่อย ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ มีคนครอง ๑๑ คน (ร้อยละ ๒.๕๒) นักประชาสัมพันธ์ มีคนครอง ๘ คน (ร้อยละ ๑.๘๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีคนครอง ๘ คน (ร้อยละ ๑.๘๓) นักวิชาการพัสดุ มีคนครอง ๗ คน (ร้อยละ ๑.๖๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน มีคนครอง ๔ คน (ร้อยละ ๐.๙๒) และ บรรณารักษ์ มีคนครอง ๑ คน (ร้อยละ ๐.๒๓) ทั้งนี้ โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งเน้นกำลังคนไปที่ภารกิจหลักด้านแรงงานเป็นสำคัญ ควบคู่กับการมีสายงานสนับสนุนที่ครอบคลุม เพื่อขับเคลื่อนงานบริหารจัดการและงานเฉพาะทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วนทุกมิติ



ภาพที่ ๕ ข้าราชการจำแนกตำแหน่งตามสายงาน



ภาพที่ ๖ จัดอันดับจำนวนข้าราชการจำแนกตำแหน่งตามสายงาน

จากการวิเคราะห์อัตราการบรรจุบุคลากรต่อกรอบอัตรากำลังจำแนกตามสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ พบว่า ภาพรวมหน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังรวม ๔๖๔ อัตรา และมีผู้ถือครองตำแหน่งจริง ๔๓๗ คน คิดเป็นอัตราการบรรจุสูงถึงร้อยละ ๙๔.๑๘ ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและจัดสรรกำลังคนใกล้เคียงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเมื่อพิจารณาในรายสายงาน พบว่า สายงานที่มีอัตราการบรรจุเต็มร้อยละ ๑๐๐ มีจำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการพัสดุ และบรรณารักษ์ ขณะที่สายงานส่วนใหญ่มีอัตราการบรรจุอยู่ในระดับสูงมากเกินกว่าร้อยละ ๙๐ ได้แก่ นิติกร บรรจุร้อยละ ๙๕.๖๕ นักจัดการงานทั่วไป บรรจุร้อยละ ๙๕.๐๐ นักวิชาการเงินและบัญชี บรรจุร้อยละ ๙๔.๔๔ นักวิชาการแรงงาน ซึ่งเป็นสายงานภารกิจหลัก บรรจุร้อยละ ๙๒.๗๗ นักทรัพยากรบุคคล บรรจุร้อยละ ๘๙.๒๙ นักประชาสัมพันธ์ บรรจุร้อยละ ๘๘.๘๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน บรรจุร้อยละ ๘๖.๙๖ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน บรรจุร้อยละ ๘๐.๐๐ โดยสายงานที่มีอัตราการบรรจุน้อยที่สุด ได้แก่ นักวิเทศสัมพันธ์ บรรจุร้อยละ ๗๘.๕๗ รายละเอียดดัง ตารางที่ ๔

ตาราง ๔ สัดส่วนการบรรจุงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ จำแนกตามสายงาน

ตำแหน่งตามสายงานประเภทวิชาการ	กรอบอัตรากำลังที่จ้างได้	มีคนถือครอง	สัดส่วน
นักวิชาการแรงงาน	๓๑๘	๒๙๕	๙๒.๗๗%
นักทรัพยากรบุคคล	๒๘	๒๕	๘๙.๒๙%
นิติกร	๒๓	๒๒	๙๕.๖๕%
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๓	๒๐	๘๖.๙๖%
นักจัดการงานทั่วไป	๒๐	๑๙	๙๕.๐๐%
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๘	๑๗	๙๔.๔๔%
นักวิเทศสัมพันธ์	๑๔	๑๑	๗๘.๕๗%
นักประชาสัมพันธ์	๙	๘	๘๘.๘๙%
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๘	๘	๑๐๐.๐๐%
นักวิชาการพัสดุ	๗	๗	๑๐๐.๐๐%
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕	๔	๘๐.๐๐%
บรรณารักษ์	๑	๑	๑๐๐.๐๐%
รวม	๔๗๔	๔๓๗	๙๒.๑๙%

๒.๓ ตำแหน่งตามสายงานของข้าราชการ ประเภททั่วไป

สำหรับโครงสร้างอัตรากำลังข้าราชการประเภททั่วไป พบว่า มีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๙๔ อัตรา และมีจำนวนผู้ถือครองตำแหน่งจริง ๙๑ คน คิดเป็นอัตราการครองตำแหน่งสูงถึงร้อยละ ๙๖.๘๑ โดยอัตรากำลังส่วนใหญ่จะถูกตัวอยู่ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งมีกรอบอัตรากำลัง ๗๖ อัตรา และมีคนครอง ๗๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๘ ของกรอบประเภททั่วไป) รองลงมา ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ มีกรอบอัตรากำลัง ๑๕ อัตรา และมีคนครองเต็มตามจำนวนกรอบที่ ๑๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) ขณะที่ตำแหน่งงานช่างเฉพาะทางมีสัดส่วนเพียงเล็กน้อย ได้แก่ นายช่างศิลป์ มีกรอบอัตรากำลัง ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ คน และ นายช่างภาพ มีกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีการถือครองตำแหน่ง (ว่าง ๑ อัตรา) แสดงให้เห็นว่าสายงานประเภททั่วไปส่วนใหญ่เน้นการสนับสนุนภารกิจด้านการบริหารจัดการการเงิน บัญชี และงานสารบรรณเป็นหลัก

ตาราง ๕ สัดส่วนการบรรจุงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ จำแนกตามสายงาน

ตำแหน่งตามสายงานประเภททั่วไป	กรอบอัตรากำลังที่จ้างได้	มีคนถือครอง	สัดส่วน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๗๖	๗๕	๙๘.๖๘%
เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕	๑๕	๑๐๐.๐๐%
นายช่างภาพ	๑	๐	๐.๐๐%
นายช่างศิลป์	๒	๑	๕๐.๐๐%
รวม	๙๔	๙๑	๙๖.๘๑%

๒.๔ ตำแหน่งตามสายงานประเภทลูกจ้างประจำ

สำหรับการบริหารจัดการอัตรากำลังกลุ่มลูกจ้างประจำของหน่วยงาน พบว่า ปัจจุบันมีจำนวนผู้ถือครองตำแหน่งจริงรวมทั้งสิ้น ๘๓ คน จำแนกตามสายงาน ได้แก่ พนักงานธุรการ มีจำนวนมากที่สุด ๔๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๓) รองลงมา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๖) และแม่บ้าน จำนวน ๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๑) ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากนโยบายบริหารกำลังคนภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการปรับลดขนาดองค์กรและการใช้รูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ในอนาคตเมื่อกลุ่มลูกจ้างประจำทยอยเกษียณอายุราชการหรือพ้นจากตำแหน่ง หน่วยงานจึงกำหนดทิศทางการบริหารอัตรากำลังทดแทนอย่างเป็นระบบ โดยในกลุ่มภารกิจบริการทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งแม่บ้านและพนักงานขับรถยนต์ จะไม่มีการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนในระบบเดิม แต่จะเปลี่ยนไปใช้รูปแบบการจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก (Outsource) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดภาระงบประมาณระยะยาว ขณะที่กลุ่มภารกิจสนับสนุนงานบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานธุรการ จะดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานโดยจัดสรรเป็นอัตราพนักงานราชการเข้ามาทดแทนตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อให้การสนับสนุนงานสารบรรณและการบริหารงานทั่วไปขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

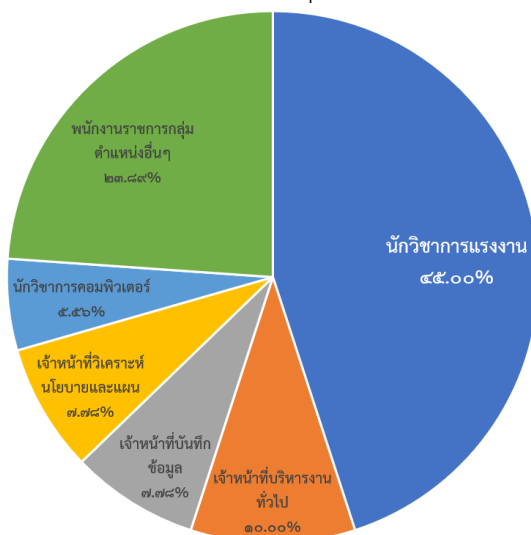
ตาราง ๖ จำนวนตำแหน่งตามสายงานประเภทลูกจ้างประจำ

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ	มีคนถือครอง
แม่บ้าน	๒
พนักงานขับรถยนต์	๓๓
พนักงานธุรการ	๔๘
รวม	๘๓

๒.๕ ตำแหน่งตามสายงานประเภทพนักงานราชการ

จากการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มพนักงานราชการทั่วไป ซึ่งมีจำนวนผู้ถือครองตำแหน่งจริงรวมทั้งสิ้น ๑๘๐ คน พบว่า มีการจัดสรรและกระจายกำลังคนตามสายงานอย่างครอบคลุม เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการแรงงาน จำนวน ๘๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๕ ของพนักงานราชการทั้งหมด) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานราชการส่วนใหญ่ถูกจัดสรรเข้าสู่ภารกิจหลักด้านแรงงาน เพื่อร่วมขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง รองลงมา ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๘) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๘) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๙) นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ คน และ นักวิชาการประชาสัมพันธ์

จำนวน ๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๘ ตามลำดับ) ขณะที่กลุ่มสายงานเฉพาะทางและสายงานสนับสนุนปฏิบัติการอื่นๆ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๔) ซึ่งกระจายอยู่ในตำแหน่งต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ช่างไฟฟ้า นักวิชาการเงินและบัญชี นิติกร พนักงานพิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ เลขานุการ และงานบริการเฉพาะทางอื่นๆ ทั้งนี้ โครงสร้างดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการใช้งำลังคนกลุ่มพนักงานราชการในฐานะกลไกเสริมที่สำคัญ ทั้งในส่วนภารกิจหลักและการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ งานบริหารทั่วไป และงานช่างเฉพาะทาง ให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ ๗ สัดส่วนพนักงานราชการจำแนกตำแหน่งตามชื่อตำแหน่ง

ตาราง ๗ จำนวนตำแหน่งตามสายงานประเภทพนักงานราชการ

ตำแหน่งพนักงานราชการ	มีคนถือครอง
นักวิชาการแรงงาน	๘๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๘
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑๔
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๔
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๐
เจ้าพนักงานธุรการ	๗
นักทรัพยากรบุคคล	๕
นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๕
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓
ช่างไฟฟ้า	๓
นักวิชาการเงินและบัญชี	๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
นิติกร	๒
พนักงานพิมพ์ดีด	๒
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๑
เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	๑
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๑
เจ้าหน้าที่บริการ	๑

ตำแหน่งพนักงานราชการ	มีคนถือครอง
เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด	๑
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	๑
เลขานุการ	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑
นักวิชาการสถิติ	๑
พนักงานพิมพ์	๑
รวม	๑๘๐

๓. โครงสร้างประชากรศาสตร์ตามช่วงอายุ และกำหนดการเกษียณอายุราชการ

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของข้าราชการทั้ง ๖๓๐ คน พบว่า อายุเฉลี่ยของข้าราชการในองค์กรอยู่ที่ ๔๕ ปี เมื่อนำมาจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุ พบว่า กลุ่มช่วงอายุ ๒๑ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๔๗ คน (ร้อยละ ๗.๔๖) เป็นข้าราชการแรกบรรจุประเภทปฏิบัติการและปฏิบัติงาน กลุ่มช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๖๒ คน (ร้อยละ ๒๕.๗๑) ครองตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญงานเป็นหลัก กลุ่มช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๒๑๗ คน (ร้อยละ ๓๔.๔๔) เป็นกลุ่มวัยทำงานที่มีสัดส่วนมากที่สุด ครองตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ และกลุ่มช่วงอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี มีจำนวนมากถึง ๒๐๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๕) หรือมากกว่า ๑ ใน ๓ ของข้าราชการทั้งหมดในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่ครองตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ อำนาจการ และบริหาร

จากการวิเคราะห์แนวโน้มจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการรวมทั้งสิ้น ๑๑๒ คน โดยปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๘ คน ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๒๖ คน ปี พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๒๑ คน ปี พ.ศ. ๒๕๗๒ เป็นปีที่มีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุดจำนวน ๓๐ คน และปี พ.ศ. ๒๕๗๓ ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ๑๗ คน ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า อัตราการเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหารและผู้อำนวยการ โดยเฉพาะตำแหน่ง ผู้อำนวยการสูง ซึ่งมีผู้เกษียณอายุราชการสะสมรวมสูงสุดถึง ๔๖ คน ตลอดช่วง ๕ ปี รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน ๑๘ คน ข้าราชการพิเศษ จำนวน ๑๗ คน ข้าราชการ จำนวน ๑๔ คน บริหารสูง จำนวน ๑๐ คน ขณะที่ตำแหน่งอื่นๆ มีการเกษียณอายุราชการในสัดส่วนที่น้อย เช่น เชี่ยวชาญ (๒ คน) อำนาจการต้น (๒ คน) บริหารต้น (๑ คน) ทรงคุณวุฒิ (๑ คน) และปฏิบัติการ (๑ คน) นอกจากนี้ จากการคาดการณ์การสูญเสียกรอบอัตรากำลังที่ร้อยละ ๕ ตามมาตรการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐) พบว่า ในปี ๒๕๖๙ อยู่ในเกณฑ์ "ไม่สูญเสีย" กรอบอัตรากำลัง อย่างไรก็ตาม ในช่วงปี ๒๕๗๐ เป็นต้นไป อาจมีโอกาที่จะสูญเสียอัตรากำลังในกลุ่มข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการลงมา เนื่องจากอาจไม่ได้รับคืนอัตรากำลัง หลังจากการเกษียณอายุราชการตามแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งเป็นมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ ที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการลงร้อยละ ๑๕ ภายในปี ๒๕๗๕ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวอยู่ระหว่างการศึกษาและจัดทำเป็นมาตรการที่ชัดเจน โดยสำนักงาน ก.พ.

ตาราง ๘ จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	ปี ๒๕๗๓
บริหารสูง	๒	๕	๒	-	๑
บริหารต้น	-	๑	-	-	-
อำนวยการสูง	๑๑	๑๑	๗	๑๔	๓
อำนวยการต้น	-	-	-	-	๒
ทรงคุณวุฒิ	๑	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	๑	-	๑
ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๓	๘	๔
ชำนาญการ	๒	๕	๖	๓	๒
ชำนาญงาน	๑	๓	๒	๕	๓
ปฏิบัติการ	-	-	-	-	๑
ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
รวมทั้งหมด	๑๘	๒๖	๒๑	๓๐	๑๗
คาดการณ์การสูญเสียกรอบอัตรากำลัง	ไม่สูญเสีย*	รอมাত্রการ**	รอมাত্রการ**	รอมাত্রการ**	รอมাত্রการ**

หมายเหตุ *คาดการณ์การสูญเสียกรอบอัตรากำลัง ๕% ตามมาตรการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐)

** รอมাত্রการแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ จากสำนักงาน ก.พ. ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

เมื่อพิจารณาจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน พบว่า สถิติการเกษียณอายุราชการในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) สอดคล้องกับภาพรวมระดับตำแหน่ง โดยสายงานที่มีจำนวนผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด ได้แก่ ผู้อำนวยการ ซึ่งมีจำนวนสะสมรวมสูงถึง ๔๗ คน (รวมผู้อำนวยการเฉพาะด้าน นิติกร ๑ คน) โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ที่มีผู้เกษียณสูงถึงปีละ ๑๑ คน ขณะที่สายงานการกิจหลักอย่าง นักวิชาการแรงงาน มีผู้เกษียณอายุราชการรวมเป็นอันดับสองจำนวน ๒๙ คน ซึ่งมีแนวโน้มเกษียณอายุราชการต่อเนื่องทุกปีโดยเฉพาะในปี พ.ศ. ๒๕๗๑ (๙ คน) สำหรับสายงานสนับสนุนการบริหาร มีผู้เกษียณอายุราชการกระจายตัวในหลายสายงาน ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๓ คน ผู้ตรวจราชการกระทรวง จำนวน ๖ คน นักบริหาร จำนวน ๕ คน นิติกร จำนวน ๓ คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ คน รวมถึงสายงานละ ๑ คน ในส่วนของนักทรัพยากรบุคคล นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน และ นายช่างศิลป์ ทั้งนี้ ข้อมูลการเกษียณอายุราชการจำแนกตามสายงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะในตำแหน่งระดับอำนวยการและสายงานวิชาการหลัก เพื่อรองรับการทดแทนบุคลากรที่จะพ้นจากตำแหน่งในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง ๙ จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) จำแนกตามสายงาน

ตำแหน่งตามสายงาน	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	ปี ๒๕๗๓
นักบริหาร	-	๓	๒	-	-
ผู้ตรวจราชการกระทรวง	๒	๓	-	-	๑
ผู้อำนวยการ	๑๑	๑๑	๗	๑๓	๕
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร)	-	-	-	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	-	-
นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-

ตำแหน่งตามสายงาน	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	ปี ๒๕๗๓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๒	-
นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-
นักวิชาการแรงงาน	๓	๕	๙	๗	๗
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-
นิติกร	๑	-	-	๒	-
บรรณารักษ์	-	-	-	-	-
นายช่างศิลป์	-	-	๑	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๓	๑	๕	๓
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-
รวมทั้งหมด	๑๘	๒๖	๒๑	๓๐	๑๗
คาดการณ์การสูญเสียกรอบอัตรากำลัง	ไม่สูญเสีย*	รอมাত্রการ**	รอมাত্রการ**	รอมাত্রการ**	รอมাত্রการ**

หมายเหตุ *คาดการณ์การสูญเสียกรอบอัตรากำลัง ๕% ตามมาตรการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐)

**รอมাত্রการแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ จากสำนักงาน ก.พ. ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

จากการวิเคราะห์ภาพรวมโครงสร้างและการบริหารกำลังคนของหน่วยงานในระยะยาว พบว่ามีประเด็นท้าทายสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๒ มิติหลัก มิติแรกคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างลูกจ้างประจำอย่างถาวร ซึ่งอัตรากำลังกลุ่มนี้จะค่อยๆ ลดจำนวนและหมดไปจากระบบเมื่อมีการเกษียณอายุราชการหรือลาออกตามนโยบายภาครัฐ โดยในส่วนของตำแหน่งแม่บ้านและพนักงานขับรถยนต์ หน่วยงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปใช้รูปแบบการจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอก (Outsource) เข้ามาทดแทน ขณะที่ตำแหน่งพนักงานธุรการจะดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานโดยจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเข้ามาทดแทนเพื่อรักษาความต่อเนื่องของงานสนับสนุน และมิติที่สองคือ ภาวะการสูญเสียกำลังคนระดับสูงและความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย โดยในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓) หน่วยงานต้องเผชิญกับการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สูงจากการเกษียณอายุราชการตามปกติจำนวนมาก โดยเฉพาะในตำแหน่งระดับอำนวยการสูงและสายงานวิชาการหลัก ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีความเสี่ยงที่จะเกิดการสูญเสียกำลังคนและกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากแนวโน้มการบังคับใช้มาตรการใหม่ของภาครัฐ เช่น แนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ รวมถึงโครงการออกจากราชการก่อนกำหนด (Early Retire) สำหรับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ ๔๐ ปีขึ้นไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเสถียรของอัตรากำลังอย่างมีนัยสำคัญ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมผ่านการวางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการทดแทนกำลังคนที่สูญเสียไปได้อย่างทันทางที่และมีประสิทธิภาพ ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ความต้องการและภาระงานจริง (Demand Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ระยะเวลารวมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๑๓,๘๓๓ นาทีต่อปี (ประมาณ ๑๕,๒๓๐.๕๕ ชั่วโมงต่อปี) พบว่าข้าราชการประเภทวิชาการซึ่งเป็นกำลังหลักในการทำงานเชิงนโยบายและการวางแผนของกระทรวง มีสัดส่วนจำนวนคนมากที่สุด การเพิ่มบุคลากรกลุ่มนี้ ๑ คน จึงกระจายงานได้ดีและส่งผลต่อเวลาเฉลี่ยร้อยละ ๖.๐๕ ต่อปี (๔๔,๓๙๓.๒๓ นาทีต่อปี) ในขณะที่กลุ่มงานสนับสนุนอย่างข้าราชการประเภททั่วไป รวมถึงพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ มีสัดส่วนจำนวนคนค่อนข้างน้อยแต่ต้องแบกรับงานธุรการและงานสนับสนุน ส่งผลให้การเพิ่มคนในกลุ่มนี้ ๑ คน มีสัดส่วนเวลาเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ ๑๔.๖๔ ต่อปี (๑๐๗,๓๓๓.๓ นาทีต่อปี) และร้อยละ ๑๖.๑๕ ต่อปี (๑๑๘,๓๘๔.๑ นาทีต่อปี) ตามลำดับ ส่วนเวลาการทำงานพื้นฐานที่เหลือซึ่งคิดเป็นสัดส่วนสูงที่สุดถึงร้อยละ ๔๔.๘๔ ต่อปี (๓๒๘,๗๕๙.๕ นาทีต่อปี) สะท้อนถึงการที่หน่วยงานมีภาระงานแฝงปริมาณมาก จึงจำเป็นต้องพึ่งพากลไกการจ้างเหมาบริการ เช่น งานธุรการส่วนกลาง งานจัดทำสถิติข้อมูลในต่างจังหวัด และงานศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ตลอดจนการดึงกลุ่มอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานเข้ามาช่วยขับเคลื่อนการบริการและดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ แม้จะมีการนำกลไกการจ้างเหมาบริการ ตลอดจนอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเป็นการสนับสนุนเฉพาะบางชิ้นงานหรือบางช่วงเวลา ไม่ได้ปฏิบัติงานเต็มเวลา จึงประเมินว่าสามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานแฝงลงได้เพียงบางส่วน (ประมาณร้อยละ ๑๕ - ๒๐ ของเวลารวม) ในขณะที่ภาระงานแฝงคงเหลืออีกกว่าร้อยละ ๒๔.๘๔ ยังคงเป็นงานบริหารจัดการและงานธุรการตามระเบียบราชการที่ต้องใช้บุคลากรหลักดำเนินการ ดังนั้น การเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มงานสนับสนุนจึงยังคงมีความจำเป็นควบคู่กันไป เพื่อเข้ามาจัดการภาระงานแฝงส่วนที่ไม่สามารถจ้างเหมาได้ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการประเภทวิชาการได้มุ่งเน้นภารกิจหลักเชิงนโยบายอย่างเต็มประสิทธิภาพ

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจากระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติราชการจริงที่ปรับปรุงแล้ว จากทั้ง ๑๒๕ หน่วยงานในสังกัด ซึ่งมีเวลาปฏิบัติงานราชการทั้งสิ้น ๘๒,๒๔๔,๙๕๗ นาทีต่อปี นำมาคำนวณเปรียบเทียบกับ ฐานเวลาทำงานมาตรฐานภาครัฐ (๘๒,๘๐๐ นาทีต่อคนต่อปี) (คำนวณจาก ๒๓๐ วันทำการ × ๖ ชั่วโมง × ๖๐ นาที) ร่วมกับการประมวลผลด้วยแบบจำลองทางสถิติเพื่อสรุปเป็นความต้องการกำลังคนจริงขององค์กร รายละเอียด ดังนี้

ตาราง ๑๐ ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

	สำนัก/ศูนย์/กอง	ระยะเวลา (ปรับปรุงแล้ว)	FTE	กรอบ อัตรากำลัง* (a)	จำนวน คนครอง (b)	ส่วนต่าง กรอบ อัตรากำลัง (a - FTE)	ส่วนต่างผู้ ครอง ตำแหน่ง (b - FTE)
๑	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕๙๒,๘๔๓	๗	๘	๗	๑	-
๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖๑๓,๑๓๐	๗	๖	๖	(๑)	(๑)
๓	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๕๗๙,๖๐๐	๗	๗	๗	-	-
๔	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้าง ความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)	๕๒๘,๕๕๐	๖	๕	๕	(๑)	(๑)
๕	กองกลาง	๑,๖๕๖,๐๐๐	๒๐	๒๑	๒๐	๑	-
๖	กองกฎหมาย	๑,๖๘๙,๐๐๕	๒๐	๑๙	๑๘	(๑)	(๒)

	สำนัก/ศูนย์/กอง	ระยะเวลา (ปรับปรุงแล้ว)	FTE	กรอบ อัตรากำลัง* (a)	จำนวน คนครอง (b)	ส่วนต่าง กรอบ อัตรากำลัง (a – FTE)	ส่วนต่างผู้ ครอง ตำแหน่ง (b – FTE)
๗	กองบริหารการคลัง	๔,๒๒๒,๘๐๐	๕๑	๕๒	๕๑	๑	-
๘	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๓,๖๔๓,๒๐๐	๔๔	๔๗	๔๔	๓	-
๙	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	๑,๑๕๙,๒๐๐	๑๔	๑๗	๑๔	๓	-
๑๐	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๓,๙๗๔,๔๐๐	๔๘	๕๒	๔๘	๔	-
๑๑	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	๒,๗๓๒,๔๐๐	๓๓	๓๕	๓๓	๒	-
๑๒	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	๒,๔๐๗,๐๐๐	๒๙	๒๗	๒๖	(๒)	(๓)
๑๓	สำนักตรวจและประเมินผล	๔,๖๓๖,๘๐๐	๕๖	๕๘	๕๖	๒	-
๑๔	สำนักประสานความร่วมมือ ระหว่างประเทศ	๒,๗๐๐,๐๐๐	๓๓	๓๔	๓๐	๑	(๓)
๑๕	สำนักงานแรงงานจังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๕๑,๑๑๐,๐๒๙	๖๑๗	๔๑๙	๔๐๓	(๑๙๘)	(๒๑๔)
รวมทั้งสิ้น		๘๒,๒๔๔,๙๕๗	๙๙๒	๘๐๗	๗๖๘	(๑๘๕)	(๒๒๔)

หมายเหตุ *กรอบอัตรากำลังเฉพาะผู้ปฏิบัติงานจริง ได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการ (ไม่นับรวมผู้ทรงคุณวุฒิ), ข้าราชการประเภททั่วไป, พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

จะเห็นได้ว่า ในส่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัด (๗๖ จังหวัด) ปริมาณภาระงานที่ปรากฏในตารางจำนวน ๕๑,๑๑๐,๐๒๙ นาฬิกาต่อปีนั้น เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานสุทธิที่หักออกไปแล้วร้อยละ ๒๐ จากการจ้างเหมาบริการและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน รวมถึงบัณฑิตแรงงานเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระงานบางอย่าง แต่ภาระงานส่วนที่เหลืออยู่นี้ก็ยังคงสูงเกินกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่จริงอย่างมาก โดยเหตุผลที่หน่วยงานยังคงขับเคลื่อนภารกิจต่อไปได้ในปัจจุบัน เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานจริงจำนวน ๓๘๓ คน ต้องแบกรับภาระงานเกินกว่าเวลาทำงานมาตรฐานปกติ โดยต้องทำงานเฉลี่ยสูงถึง ๑๓๓,๔๔๖ นาฬิกาต่อคนต่อปี ซึ่งคิดเป็นภาระงานที่เกินจากเกณฑ์มาตรฐานภาครัฐ (๘๒,๘๐๐ นาฬิกาต่อคนต่อปี) ถึงประมาณ ร้อยละ ๖๑ (หรือเท่ากับต้องทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยคนละประมาณ ๑.๗-๒ ชั่วโมงต่อวันทำการ) สะท้อนให้เห็นถึงภาวะการทำงานหนักเกินขีดความสามารถปกติที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและสุขภาพของบุคลากรในระยะยาวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนี้ จากการคาดการณ์ด้วยแบบจำลองทางสถิติ (Multiple Regression Analysis) ยังพบว่า หากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในภาพรวม โดยหากระยะเวลางานหลักและงานสนับสนุนเปลี่ยนแปลงไปเพียงเล็กน้อย จะส่งผลกระทบต่อภาพรวมเวลาทำงานทั้งหมดในทิศทางเดียวกัน ในส่วนของงานหลัก หากมีภารกิจขนาดใหญ่ เช่น การจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานประจำปี หรือการจัดทำรายงานผลการคุ้มครองแรงงานและบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์นโยบาย และจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย โดยสมมติฐานว่า หากงานหลักดังกล่าวใช้เวลาเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๐๐ ชั่วโมงต่อปี จะส่งผลกระทบต่อเวลาทำงานรวมในภาพรวมขององค์กรปรับเพิ่มขึ้นตามไปด้วยประมาณ ๙๘ ชั่วโมงต่อปี หรือคิดเป็น ๙๘.๒๔% ของเวลาที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน ในส่วนของงานสนับสนุน หากมีภารกิจสนับสนุน เช่น การจัดทำระบบเอกสารสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และงานธุรการ การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ หากเกิดความล่าช้าในขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารจนทำให้ต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๐๐ ชั่วโมงต่อปี ก็ส่งผลกระทบต่อโดยตรงทำให้เวลาทำงานรวมของ

องค์กรเพิ่มสูงขึ้นถึง ๑๐๐ ชั่วโมงกับอีก ๑๕ นาที ต่อปี โดยประมาณ หรือคิดเป็น ๑๐๐.๒๕% ซึ่งเห็นได้ชัดว่างานสนับสนุนส่งผลกระทบต่อภาพรวมเวลาทำงานสะสมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในสัดส่วนที่สูงกว่างานหลัก

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านช่วงอายุของบุคลากรควบคู่กับภาระงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะพบว่ายี่งข้าราชการมีอายุมากขึ้น ก็ยิ่งส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานรวมเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างเห็นได้ชัด โดยข้าราชการกลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี ส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานรวมเพิ่มขึ้นสูงที่สุดถึง ๑๑.๔๐% (หรือเพิ่มขึ้นประมาณ ๘๓,๕๘๒ หน่วย) เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยระยะเวลาทำงานรวมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่กลุ่มข้าราชการช่วงอายุ ๔๑-๕๐ ปี ส่งผลให้เวลาทำงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยที่ ๐.๖๖% และ ๐.๕๕% ตามลำดับ เหตุผลสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ข้าราชการอาวุโสอาจยังปรับตัวไม่ทันกับรูปแบบการทำงานใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีที่เข้ามาแทนที่ ทำให้ยังคงคุ้นชินกับการใช้กระบวนการและวิธีการทำงานแบบเดิมซึ่งใช้ระยะเวลานานกว่า ดังนั้น การที่องค์กรมีสัดส่วนข้าราชการอาวุโสเพิ่มขึ้น จึงกลายเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เวลาการทำงานรวมในภาพรวมของหน่วยงานปรับตัวสูงขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิเคราะห์ภาระงานจริงชี้ให้เห็นว่า ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนหรือการทำงานล่วงเวลาหนักในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่ได้เกิดจากปริมาณงาน (Workload) ที่เพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากประสิทธิภาพ กระบวนการ และศักยภาพของบุคลากรร่วมด้วย การแก้ไขปัญหาจึงต้องดำเนินการควบคู่กัน ๒ มิติ คือ ๑) การจัดสรรอัตรากำลัง โดยจำเป็นต้องเติมอัตรากำลังในกลุ่มงานสนับสนุน ซึ่งอาจใช้การจ้างเหมาบุคลากรภายนอก โดยเฉพาะในระดับภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) เพื่อจัดการภาระงานแฝงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยปลดล็อกให้ข้าราชการประเภทวิชาการทุ่มเทกับงานเชิงนโยบายได้เต็มที่ และ ๒) การยกระดับประสิทธิภาพ โดยการปรับลดขั้นตอนงานสนับสนุนให้กระชับ การเร่งพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่บุคลากรทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มอาวุโส เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการทำงานแบบเดิมไปสู่ระบบดิจิทัล ซึ่งจะช่วยลดเวลาทำงานภาพรวมขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์และจัดลำดับช่องว่างกำลังคน (Workforce Gap Analysis)

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความต้องการกำลังคนจริงตามภาระงาน (Demand/FTE) กับจำนวนกรอบอัตรากำลังและคนครองที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำลังเผชิญกับช่องว่างกำลังคน (Workforce Gap) ทั้งในมิติเชิงปริมาณ เชิงโครงสร้าง และเชิงประสิทธิภาพ โดยมีช่องว่างขาดแคลนบุคลากรสุทธิในภาพรวมองค์กรสูงถึง ๒๒๔ อัตรา (จากความต้องการ FTE ๙๙๒ คน แต่มีคนครองจริงเพียง ๗๖๘ คน) เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด องค์กรจึงได้จัดลำดับความสำคัญของช่องว่างกำลังคน พร้อมกำหนดแนวทางการปิดช่องว่างในแต่ละมิติ ดังนี้

๑. การจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างกำลังคน

- **ช่องว่างระดับวิกฤต คือ สำนักงานแรงงานจังหวัด (๗๖ จังหวัด)** ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีภาวะขาดแคลนบุคลากรรุนแรงที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๕ ของช่องว่างทั้งหมดในกระทรวง (ขาดแคลนเมื่อเทียบกับคนครองจริง ๒๑๔ อัตรา) แม้จะมีการใช้อาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานเข้ามาช่วยเบาภาระงานแฝงไปแล้วประมาณร้อยละ ๒๐ แต่เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานจริงยังต้องแบกรับภาระงานเกินเกณฑ์มาตรฐานภาครัฐสูงถึงร้อยละ ๖๑ (ทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย ๑.๗-๒ ชั่วโมงต่อวัน) ช่องว่างในส่วนนี้จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนอันดับแรกที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อเร่งฟื้นฟูสุขภาพของบุคลากรและรักษาสรรถนะการให้บริการในระดับพื้นที่

- **ช่องว่างระดับภารกิจเฉพาะด้าน ได้แก่ กลุ่มงานยุทธศาสตร์ เทคโนโลยี และกฎหมาย** ซึ่งเป็นตำแหน่งในส่วนกลางพบช่องว่างในหน่วยงานที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนดิจิทัลและการประสานงานต่างประเทศ ได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ขาดแคลน ๓ อัตรา) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (ขาดแคลน ๓ อัตรา) และกองกฎหมาย (ขาดแคลน ๒ อัตรา) ซึ่งแม้จำนวนตัวเลขจะไม่สูงมาก แต่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการยกระดับองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุก

- **ช่องว่างเชิงประสิทธิภาพและโครงสร้างอายุ** จากแบบจำลองทางสถิติพบว่า กระบวนการงานสนับสนุนส่งผลกระทบต่อระยะเวลาทำงานรวมสูงถึงร้อยละ ๑๐๐.๒๕ (สูงกว่างานหลักเชิงนโยบายที่ส่งผลร้อยละ ๙๘.๒๔) ประกอบกับข้าราชการอาวุโสกลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี ส่งผลให้เวลาทำงานรวมเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๑.๔๐ เนื่องจากยังติดขัดในการปรับตัวเข้าสู่เทคโนโลยีใหม่ ช่องว่างในมิตินี้จึงเป็นปัญหาเชิงประสิทธิภาพการทำงานที่ต้องได้รับการปรับปรุงกระบวนการและยกระดับศักยภาพบุคลากรควบคู่ไปกับการบริหารอัตรากำลัง

แนวทางบริหารจัดการ (Solution Implementation)

เพื่อปิดช่องว่างกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางขับเคลื่อนผ่าน ๕ มาตรการสำคัญ ได้แก่

๑. **การเร่งรัดบรรจุแต่งตั้งให้เต็มตามกรอบอัตรากำลัง** เร่งกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคให้เต็มตามกรอบอัตรากำลังโดยเร็ว เพื่อให้มีกำลังคนพร้อมปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์

๒. **การขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่ม** เสนอขอปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการโดยเน้นการจัดสรรลงสู่สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นลำดับแรก เพื่อเข้ามาจัดการภาระงานแฝงและงานบริหารจัดการตามระเบียบราชการส่วนที่ไม่สามารถจ้างเหมาบริการได้ ซึ่งจะช่วยลดภาระการทำงานหนักเกินขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่

๓. **การใช้กลไกการจ้างเหมาบริการ** ขยายการนำระบบจ้างเหมาบริการมาใช้ในการงานธุรการ งานปฏิบัติการสนับสนุนทั่วไป งานจัดทำสถิติข้อมูล และงานศูนย์บริการร่วม เพื่อลดภาระงานแฝงคงที่ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการประเภทวิชาการสามารถทุ่มเทให้กับภารกิจหลักเชิงนโยบายได้อย่างเต็มศักยภาพ

๔. **การนำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาใช้ในการจัดการ** และระบบการทำงานอัตโนมัติมาปรับใช้เพื่อลดขั้นตอนในฝั่งงานสนับสนุน ซึ่งจะช่วยร่นระยะเวลาทำงานภาพรวมขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

๕. **การเร่งรัดพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร (Upskilling & Reskilling):** มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้แก่บุคลากรทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการอาวุโส เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับรูปแบบการทำงานยุคใหม่ ลดการพึ่งพากระบวนการทำงานแบบเดิมที่ใช้เวลานาน และช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างยั่งยืน

บทที่ ๔

แผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

การจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นการแปลงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-driven) ในทุกมิติ เข้าสู่การกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม ภายใต้ข้อจำกัดเชิงนโยบาย กฎระเบียบ ภาครัฐ และงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล โดยเฉพาะมาตรการของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และสำนักงาน ก.พ. ที่ควบคุมเพดานงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

แผนกำลังคนฉบับนี้ยึดถือเจตนารมณ์ในการปรับเปลี่ยนมุมมองจากการ “ขอเพิ่มอัตรากำลังใหม่” ไปสู่การ “บริหารจัดการและปรับเกื้อภาระงานเชิงรุก” โดยให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อมและโครงสร้างกำลังคนเดิมให้มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งใช้กลไกทางงบประมาณ นวัตกรรมการทำงาน และเทคโนโลยี ดิจิทัล เข้ามาทดแทนและชดเชยกำลังคนในส่วนงานสนับสนุน เพื่อสร้างความสมดุลของภาระงานระหว่าง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรหลักสามารถ ขยับเคลื่อนงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทิศทางและนโยบายการบริหารอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๗๐

เพื่อตอบสนองต่อเงื่อนไขการบริหารกำลังคนภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนด ทิศทางนโยบายจำแนกตามประเภทบุคลากรและรูปแบบการจ้างงาน ดังนี้

๑. อัตรากำลังข้าราชการ เนื่องจากโอกาสในการขออนุมัติจัดตั้งตำแหน่งข้าราชการใหม่มีข้อจำกัด อย่างมากตามมาตรการ คปร. นโยบายหลักจึงมุ่งเน้นที่การรักษาฐานกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ให้อยู่ครบถ้วน โดยเร่งรัดกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างอยู่ให้เต็มกรอบอัตรากำลังโดยเร็ว ควบคู่กับการใช้มาตรการย้ายเกลี่ยกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงานจริง และเพิ่มการพัฒนารายบุคคล ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับภารกิจที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น

๒. ลูกจ้างประจำและการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) เมื่อลูกจ้างประจำในตำแหน่งแม่บ้าน และพนักงานขับรถยนต์เกษียณอายุราชการ ให้ดำเนินการยกเลิกตำแหน่งเดิมตามนโยบายภาครัฐ โดยให้ หน่วยงานต้นสังกัดประสานงานร่วมกับสำนักตรวจและประเมินผล และกองบริหารการคลัง เพื่ออนุมัติและ จัดสรรงบประมาณจ้างเหมาบริการจากภายนอกเข้ามาทดแทนตามขั้นตอน ในส่วนของหน่วยงาน/กลุ่มงาน/กอง ที่มีความจำเป็นต้องขอเพิ่มอัตรากำลังจ้างเหมาบริการใหม่ในงานสนับสนุน จะต้องดำเนินการจัดทำ โครงการและ ข้อกำหนดขอบเขตของงาน (TOR) เพื่อขออนุมัติงบประมาณรายจ่ายอื่นตามระเบียบงบประมาณ

๓. พนักงานราชการ การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการในปี ๒๕๗๐ ซึ่งอยู่ในรอบสัญญาจ้าง จะเน้นการสรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งว่าง ส่วนการจัดทำแผนเสนอขอกรอบพนักงานราชการเพิ่มขึ้น ในรอบถัดไปต่อ คปร. จะต้องมีการเสนอพัฒนานวัตกรรมงานหรือรูปแบบการให้บริการใหม่ มาเป็นเงื่อนไข สนับสนุนความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดการบริหารกำลังคน ๕ มิติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยกำหนดรายละเอียดของยุทธศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การบริหารจัดการภาระงานเชิงพื้นที่และการปรับเกลียอัตรากำลัง

มุ่งเน้นการแก้ปัญหาวิกฤตภาระงานเชิงพื้นที่ในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะสำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ซึ่งเป็นจุดที่มีภาวะตึงตัวและขาดแคลนบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงานจริง ยุทธศาสตร์นี้จะขับเคลื่อนโดยการกำหนดให้ส่วนภูมิภาคเป็นพื้นที่เป้าหมายแรกในการจัดสรรข้าราชการบรรจุใหม่ ควบคู่ไปกับการบูรณาการงานร่วมกับภาคีเครือข่ายแรงงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Outcomes)

๑. ภาวะการทำงานหนักเกินขีดความสามารถปกติและการทำงานล่วงเวลาของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานจังหวัดลดลงอยู่ในระดับที่เหมาะสม
๒. เกิดการกระจายกำลังคนภาครัฐที่มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับปริมาณภาระงานจริงในแต่ละพื้นที่
๓. ประชาชนในส่วนภูมิภาคได้รับการบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผ่านการทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่

แผนงานและกิจกรรม

๑. สำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลภาระงานและจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
๒. จัดทำแผนและดำเนินการเรียกบรรจุ/แต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ โดยกำหนดเงื่อนไขการส่งตัวลงพื้นที่ภูมิภาคเป็นเป้าหมายแรก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การถ่ายโอนงานสนับสนุนสู่ระบบจ้างเหมาบริการ

มุ่งเน้นการลดขนาดและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานสนับสนุนทั่วไป งานบริการ และงานธุรการ ไปสู่ระบบการจ้างเหมาบริการจากภายนอก (Outsourcing) โดยวางกลไกขั้นตอนทางงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำโครงการที่เหมาะสมและเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ เสนอไปทีกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อเข้าสู่กระบวนการขอจัดสรรงบประมาณแผ่นดินต่อไป

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Outcomes)

๑. องค์กรสามารถควบคุมขนาดกำลังคนรวมและงบประมาณบุคลากรระยะยาวไม่ให้เกิดเพดานที่ภาครัฐกำหนด
๒. ข้าราชการประเภทวิชาการลดภาระงานธุรการแผ่ และสามารถทุ่มเทเวลาให้กับภารกิจหลักเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ได้อย่างเต็มที่
๓. งานสนับสนุนทั่วไปมีความคล่องตัวและได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นมืออาชีพผ่านระบบสัญญาจ้างเหมา

แผนงานและกิจกรรม

๑. ตรวจสอบกรอบอัตราลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ (แม่บ้าน/พนักงานขับรถ) เพื่อจัดทำแผนยุบเลิกตำแหน่งตามมาตรการ

๒. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างบริการภายนอก (Outsourcing) มารองรับงานบริการอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริม ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกสำนัก/ศูนย์/กอง ในการเขียนข้อเสนอโครงการและร่างขอบเขตงาน (TOR) ตามมาตรฐานงบประมาณ เพื่อดำเนินการจ้างเหมาบริการให้เหมาะสมกับภารกิจ
๔. ทบทวนคุณลักษณะงาน (Job Description) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การรักษาฐานกรอบข้าราชการและการปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

มุ่งเน้นการรักษาฐานกรอบอัตรากำลังข้าราชการเดิมไว้ให้อยู่ครบถ้วนเพื่อป้องกันการสูญเสียกรอบตำแหน่งตามมาตรการภาครัฐ ควบคู่ไปกับการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรองรับภารกิจที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Outcomes)

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถรักษากรอบอัตรากำลังข้าราชการรวม ๖๗๕ อัตราไว้ได้อย่างเสถียรภาพ
๒. บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ช่วยลดอัตราการสมองไหลและรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับองค์กร
๓. องค์กรมีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและชำนาญงานที่มีความเชี่ยวชาญพร้อมรองรับงานนโยบายและงานกฎหมายที่ซับซ้อน

แผนงานและกิจกรรม

๑. จัดทำระบบติดตามสถานะตำแหน่งว่างและแผนการทดแทนอัตราเกษียณ เพื่อไม่ให้สูญเสียกรอบตำแหน่งตามเกณฑ์ภาครัฐ
๒. เร่งรัดกระบวนการสรรหา สอบแข่งขัน และรับโอนข้าราชการ เพื่อรักษาอัตราการครองตำแหน่งให้เต็มกรอบอัตรากำลัง
๓. ปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการบริหารจัดการความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน

มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรและการปิดช่องว่างทางทักษะดิจิทัล (Digital Skills Gap) โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการอาวุโส (ช่วงอายุ ๕๑-๖๐ ปี) ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ควบคู่ไปกับการจัดทำแผนบริหารจัดการความรู้ (KM Plan) เพื่อถอดองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และงานนโยบาย จากบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการในระยะ ๕ ปี รวมทั้งการนำ AI มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Outcomes):

๑. ระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบเดิมลดลง อันเนื่องมาจากบุคลากรทุกช่วงวัยสามารถใช้เทคโนโลยีและระบบปฏิบัติการดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ไม่เกิดภาวะสูญญากาศทางความรู้เมื่อข้าราชการระดับบริหารและอาวุโสพ้นจากตำแหน่งตามฤดูกาลเกษียณอายุราชการ
๓. เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันต่างวัยภายในองค์กร

แผนงานและกิจกรรม

๑. จัดทำแบบประเมินสมรรถนะดิจิทัลและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำหรับกลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี
๒. เปิดหลักสูตรฝึกอบรม e-Learning และการอบรมการใช้งานระบบงานดิจิทัลและเครื่องมือ AI ในการทำงาน
๓. จัดกิจกรรมสัมภาษณ์และถอดบทเรียน (Knowledge Capture) จากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหารที่จะเกษียณอายุใน ๕ ปี
๔. พัฒนาระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Digital KM) ในหมวดหมู่งานกฎหมายและยุทธศาสตร์แรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: การสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการบริหารรอบพนักงานราชการอย่างยั่งยืน

มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการทำงานใหม่ หรือ กระบวนการให้บริการดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลเหตุผลความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำเอกสารเสนอขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มขึ้น หรือการปรับเปลี่ยนสาขาความเชี่ยวชาญในรอบสัญญาถัดไปต่อ คพร.

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Outcomes):

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีนวัตกรรมเชิงกระบวนการใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพและยกระดับการให้บริการประชาชน
๒. มีข้อมูลเชิงประจักษ์และเหตุผลความจำเป็นที่เข้มแข็งในการเจรจาขอกรอบพนักงานราชการเพิ่มต่อ คพร.
๓. พนักงานราชการได้รับการจัดสรรลงในตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญตรงกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยี

แผนงานและกิจกรรม

๑. จัดทำแนวทางการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ มุ่งเน้นการตัดลดขั้นตอนซ้ำซ้อนและการให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
๒. ส่งเสริมให้แต่ละสำนัก/กองทดลองใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานต้นแบบ เพื่อเพิ่มผลิตภาพและยกระดับคุณภาพบริการประชาชน
๓. ปรับปรุงโครงสร้างบทบาทหน้าที่และลักษณะงาน (Job Profile) ของพนักงานราชการให้สอดคล้องกับภารกิจเชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
๔. ประมวลผลลัพธ์ ผลกระทบเชิงปริมาณ และความคุ้มค่าที่ได้จากการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ ให้การจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในรอบถัดไป

บทที่ ๕

กลไกการขับเคลื่อน การติดตาม และการประเมินผล

การขับเคลื่อนแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (แผนอัตรากำลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกลไกบริหารจัดการ การกำกับดูแล การติดตาม และการประเมินผลที่มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ ของภาครัฐ โดยยึดหลักการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และการใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ แก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์แรงงานเชิงพื้นที่ และปิดช่องว่างทางทักษะได้อย่างยั่งยืน

โครงสร้างกลไกการขับเคลื่อนผ่านองค์กรคณะกรรมการ

การขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังและมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะดำเนินงานผ่านโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ ได้แก่ อนุกรรมการ ข้าราชการพลเรือนประจำสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (อ.ก.พ. สป.) และ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงแรงงาน (อ.ก.พ. กระทรวง) โดยมีบทบาทหน้าที่และกระบวนการขับเคลื่อน ดังนี้

๑. อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (อ.ก.พ. สป.)

ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในระดับปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทในการพิจารณาอนุมัติ ตัดสินใจ และกำกับดูแลการดำเนินงานตาม แผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงอนุมัติเกลี้ยอัตรากำลังว่างระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) หากจำเป็น เพื่อแก้ไขปัญหาภาระงานดังตัว

๒. อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนกระทรวงแรงงาน (อ.ก.พ. กระทรวง)

ทำหน้าที่เป็นองค์กรกำหนดนโยบายและกำกับดูแลในระดับภาพรวมของกระทรวง มีบทบาท สำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้ากับนโยบายของหน่วยงานกลาง ภาครัฐ ดังนี้

- **การพิจารณากรอบนโยบายและมาตรการภาพรวม** พิจารณาเห็นชอบกรอบแนวทางการ บริหารจัดการกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ มาตรการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐ และการบริหารอัตรากำลังจากการ เกษียณอายุราชการ
- **การรับรองข้อเสนอกรอบอัตรากำลังต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** พิจารณาให้ความเห็นชอบ ข้อเสนอการเสนออัตรากำลังใหม่ เพื่อขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มขึ้น หรือการ ปรับเปลี่ยนสาขาความเชี่ยวชาญต่อคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.)
- **การสอดส่องและประเมินผลการบริหารงานบุคคลระดับกระทรวง** ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายด้าน บุคคลอยู่ในเขตที่กฎหมายกำหนด

กระบวนการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนอัตรากำลังแปลงไปสู่การปฏิบัติในระดับกอง ศูนย์ สำนัก และสำนักงานแรงงานจังหวัด อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้ ๔ ส่วนหลัก ดังนี้

๑. การถ่ายทอดแผนและตัวชี้วัดลงสู่ระดับหน่วยงาน โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่สื่อสารและถ่ายทอดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลัง ให้แก่หัวหน้าหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและร่วมกันขับเคลื่อนแผนในทิศทางเดียวกัน

๒. การบูรณาการกลไกงบประมาณและการจัดทำ TOR งานจ้างเหมาบริการ ทุกกลุ่มงาน กอง และสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดทำโครงการพร้อมรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) สำหรับงานจ้างเหมาบริการจากภายนอกในงานสนับสนุน เพื่อเสนอขออนุมัติงบประมาณรายจ่ายอื่นผ่านกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน และกองบริหารการคลัง ตามขั้นตอนงบประมาณ ในขณะเดียวกัน

๓. การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมงาน ทุกหน่วยงานออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการทำงานใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานสู่ระบบดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการเสนอกรอบพนักงานราชการ ในรอบสัญญาถัดไป

๔. การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้: เร่งรัดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ด้านทักษะดิจิทัล โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มอาวุโส (ช่วงอายุ ๕๑-๖๐ ปี) ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning) ควบคู่กับการจัดทำแผนจัดการความรู้ (KM) ถอดบทเรียนความรู้เชิงนโยบาย และกฎหมายจากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

เงื่อนไขความสำเร็จและการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังประสิทธิผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

๑. ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานไปสู่ระบบดิจิทัล พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันต่างวัยภายในองค์กร

๒. การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการปรับปรุง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓. การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และการทบทวนแผนรายปี เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีความต่อเนื่อง สมเหตุสมผล และเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๗). คู่มือแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกรอบกำลังคนภาครัฐเชิงยุทธศาสตร์. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. (๒๕๖๘). มาตรการและแนวทางการจัดสรรและควบคุมอัตรากำลังพลภาครัฐ ระยะปานกลาง. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.