แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จัดทำขึ้นภายใต้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายความต่อเนื่องของการบริหารจัดการความสำเร็จของบุคลากรในทุกมิติ เช่น บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการปรับบทบาทภารกิจของกรมในอนาคต สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน สู่การเป็นส่วนราชการคุณภาพที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งมีแนวทาง/ขั้นตอนจัดทำแผนฉบับนี้ ได้แก่

(๑) จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(๒) จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณารายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

(๓) เสนอแผนฯต่อผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาเห็นชอบ

(๔) ดำเนินงานตามแผนฯและรายงานผล

โดยมีรายละเอียดต่างๆดังนี้

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร						
๑	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างพลังกายเพิ่มพลังใจวัยทำงาน กิจกรรมที่ ๑ “ยุคดิจิทัล สุขภาพกาย-ใจต้องไม่พัง”	❖ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ❖ กำหนดหัวข้อ/ประเด็นและเสนอขออนุมัติโครงการ ❖ วางแผนดำเนินงานประสานรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้อง ❖ ดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จเป็นไปตามวันเวลาที่กำหนด ❖ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญต่อไป	**๑.** ดำเนินโครงการฯได้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๑ **๒.** ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับพึงพอใจมากขึ้นไป	**๑.** บุคลากรกรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกาย-ใจ โดยวัดจากผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ **๒.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง /กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลา ดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
๒	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างพลังกายเพิ่มพลังใจวัยทำงาน กิจกรรมที่ ๒ “เติมทักษะสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ”	❖ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ❖ กำหนดหัวข้อ/ประเด็นและเสนอขออนุมัติโครงการ ❖ วางแผนดำเนินงานประสานรายละเอียดต่างๆ ❖ ดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จเป็นไปตามวันเวลาที่กำหนด ❖ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป	**๑.** ดำเนินโครงการฯ ได้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๒ **๒.** ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับพึงพอใจมากขึ้นไป	**๑.** บุคลากรกรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกาย-ใจ โดยวัดจากผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน ในระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ **๒.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง /กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	กิจกรรมติดตามผลงาน/สรุปผลการดำเนินงาน (Morning Brief 2026)	กองบริหารทรัพยากรบุคคลขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เปิดกว้างให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	**๑.** แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน (ส่วนกลาง) จัดกิจกรรมได้สำเร็จ **๒.** สรุปผลภาพรวมของกรมเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์	**๑.** สรุปผลภาพรวมของกรมเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์หรือพิจารณาขับเคลื่อนงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
		ปรับปรุงงานหน้าที่ให้ดีขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน รวมถึงสร้างความมั่นใจให้บุคลากรแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ กำหนดแนวทางสำคัญ คือ (๑) ให้หน่วยงานจัดกิจกรรมติดตามผลงาน/เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานสำคัญที่ได้รับมอบหมาย/หารือประเด็นงานต่างๆร่วมกัน (๒) ผู้อำนวยการหน่วยงานรับฟังและเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกมิติ เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	หรือพิจารณาขับเคลื่อนงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	**๒.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล		
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร						
๑	การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	❖ กำหนดคุณสมบัติและพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงศักยภาพ การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสารความเป็นผู้นำ	**๑.** ประชุมคณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มี	*กรณีมีผู้ผ่านการสรรหาเข้าสู่ระบบฯจะต้องดำเนินการ ดังนี้ **๑.** จัดทำกรอบสั่งสม	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
		และผลงานโดดเด่น ❖ ประเมินผลงานการทดสอบต่างๆที่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ❖ จัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ให้เป็นระบบเหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ❖ ให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การอบรมภายในและภายนอกการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการเข้าร่วมโครงการพิเศษ ❖ มอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมการเติบโต เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ❖ ติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรตามแผนพัฒนา/กรอบสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้	ผลสัมฤทธิ์สูง **๒.** เปิดรับสมัครบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๒๒ ประจำปี ๒๕๖๙ เพื่อสรรหาบุคลากรเข้าสู่ระบบฯ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในสนับสนุนงานภารกิจหลักของกรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง	ประสบการณ์ของบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ มีการบริหารจัดการตามเป้าหมาย **๒.** ผลงาน/นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (วัดจากผลงาน ไอเดียใหม่ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากรศักยภาพสูง) **๓.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน **๔.** *กรณีไม่มีผู้ผ่านการสรรหาเข้าสู่ระบบฯ ให้จัดทำรายงานสรุปรายละเอียดเสนอกรมต่อไป		

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
๒	แผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training & Development Roadmap)	กรมมีแผนพัฒนาบุคลากรของกรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจาก ❖ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรทราบว่าตนเองสามารถเติบโตเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับใดได้บ้าง ❖ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (แต่ละสายงาน/ตำแหน่ง) ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานที่มากพอ เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นๆ	**๑.** รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง **๒.** วางแผนดำเนินงานและแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	**๑.** จัดประชุมคณะทำงานฯพิจารณารายละเอียดสำหรับแต่ละสายงาน/ตำแหน่งข้าราชการของกรม **๓.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล						
๑	การจัดการองค์ความรู้ (KM) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	❖ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลภาพรวมองค์ความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้ หรือแนวทางวิธีการขั้นตอนที่สำคัญของ	ทุกหน่วยงานส่วนกลางจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (WI) จำนวน ๒ เรื่อง/กระบวนงาน ได้สำเร็จ	**๑.** ทุกหน่วยงานจัดทำองค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (KM 2026)	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
		ภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน รวมถึงแนวทางการทำงานใหม่ของแต่ละหน่วยงาน ❖ ขับเคลื่อนองค์ความรู้โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรม (ส่วนกลาง) ตัวชี้วัด ๒.๒ การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน องค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) สามารถขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ❖ มีเป้าหมายให้หน่วยงานการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Instruction : WI) ซึ่งช่วยให้มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง สร้างมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามเป้าหมายโดยรวบรวมและเผยแพร่ในช่องทางต่างๆที่เหมาะสมได้	จำนวน ๑ เรื่องได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย **๒.** ข้อมูลสรุปผลดำเนินงานภาพรวมของแต่ละหน่วยงานที่นำเสนอผู้อำนวยการรวมถึงเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงาน WI และองค์ความรู้ KM 2026 ในช่องทางที่เหมาะสม ๓. ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล		

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
๒	การเพิ่มผลิตภาพการทำงานด้วย AI ผ่าน Microsoft Copilot (หลักสูตร AI for Productivity with Microsoft Copilot)	❖ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน AI Data Analytics ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรม ❖ วางแนวทางดำเนินการจำนวน ๒ รุ่น/รุ่นละประมาณ ๑,๐๐๐ คน โดยบริษัทไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้การสนับสนุนวิทยากรและระบบการเรียนรู้ทางไกลผ่านโปรแกรม Microsoft Team	**๑.** รับข้อสั่งการจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมอบหมายให้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานบุคลากรให้มีความรู้ด้าน AI Data Analytics **๒.** วางแผนดำเนินงานโดยจัดกิจกรรมเพิ่มผลิตภาพการทำงาน **๓.** ดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้แล้วเสร็จและมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (คิดจากจำนวนบุคลากรครองตำแหน่งทั้งหมด) ด้วย AI ผ่าน Microsoft Copilot	**๑.** ประหยัดเวลาด้วยการใช้ AI ช่วยร่างเอกสารต่างๆหรือสร้างเอกสารเริ่มต้นใน Word ได้ วิเคราะห์/ค้นหาข้อมูลแม่นยำด้วยการใช้ Copilot ใน Excel เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มข้อมูลและสร้างภาพข้อมูล (Visualization) โดยมีผลสำรวจตามประเด็นข้อคำถามแบบสำรวจที่เกี่ยวข้องด้านการใช้ AI **๓.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
			๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมได้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙			
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย						
๑	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	❖ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ❖ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าร่วมการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency	-	**๑.** จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ๙๐ **๒.** จำนวนบุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมการตอบแบบวัด IIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด **๓.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม

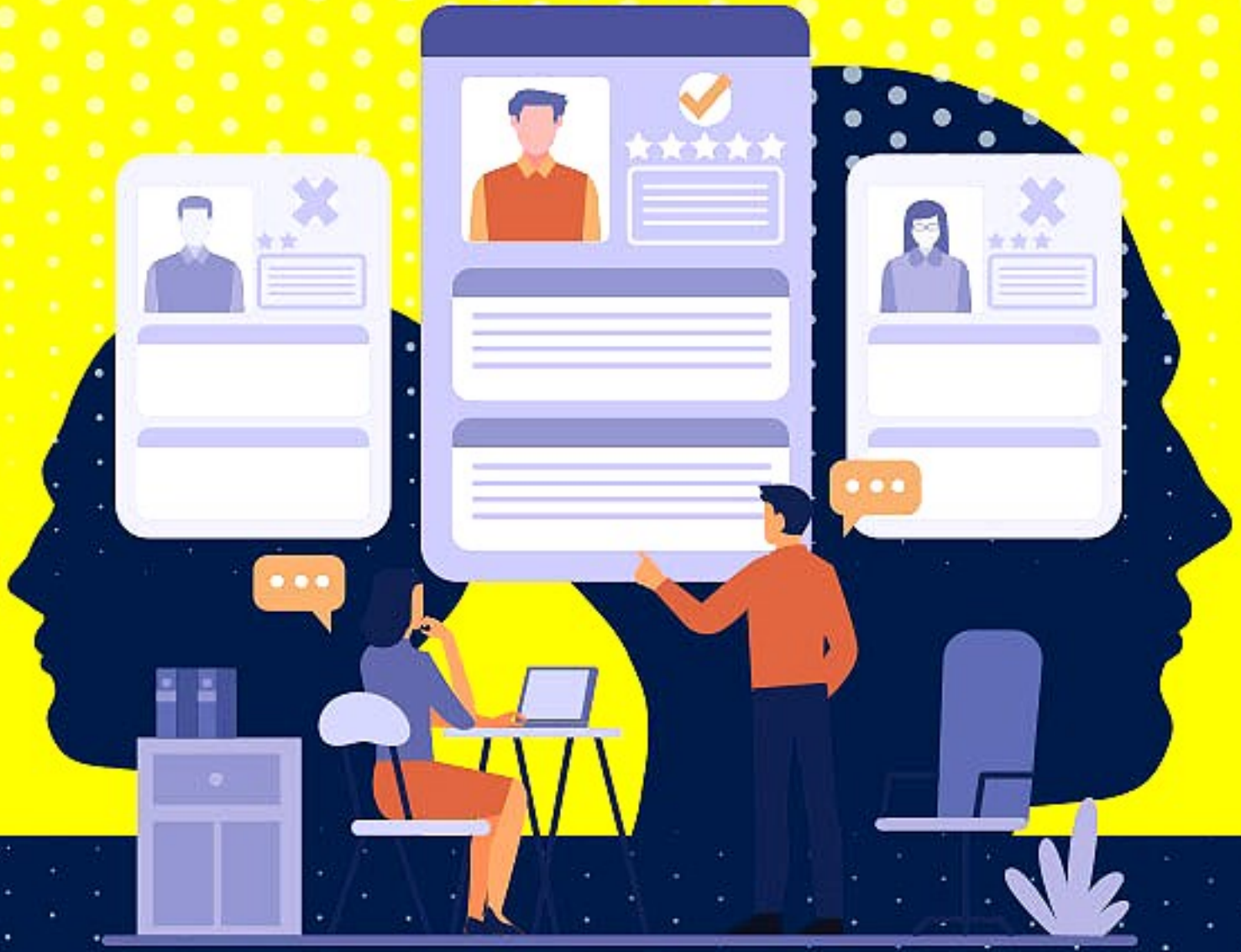
ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
		Assessment : IIT) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องและเท่าเทียม				
๒	โครงการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	❖ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการในระดับผู้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย รวมทั้งให้มีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี ❖ เพื่อส่งเสริมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับผู้ปฏิบัติการสามารถประพฤติปฏิบัติอยู่ในวินัยและไม่กระทำผิดวินัย ❖ เพื่อส่งเสริมให้แก่	-	**๑.** จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและมาตรฐานทางจริยธรรมลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา **๒.** จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ๙๐ **๓.** ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคภาพรวมเข้าร่วมไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม

ที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	วิธีดำเนินการ/ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ช่วงเวลาดำเนินงาน	เจ้าภาพ/ผู้เกี่ยวข้อง
			รอบ ๖ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน		
		ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกระดับสามารถปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน		**๔.** ผลลัพธ์อื่นๆ (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล		

หมายเหตุ : (๑) การดำเนินโครงการ กิจกรรม งานต่างๆ ที่ระบุในแผนฯจะพิจารณาตามความเหมาะสมของระยะเวลา งบประมาณและความยืดหยุ่นต่อผลลัพธ์ (๒) การปรับแผน แนวทางดำเนินการหรือที่เกี่ยวข้อง กองบริหารทรัพยากรบุคคลคำนึงถึงผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสำคัญ (๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปรับปรุงข้อมูลใดๆที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้ โดยขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกอง

แผนปฏิบัติการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายในการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทุกมิติ มีการกำหนดประเด็นตามความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งได้วางแนวทางในเรื่องของการกำหนดอัตรากำลัง การจัดเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน มุ่งสู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจกรมได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	จ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	**๑**
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง	**๔**
ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๑๒
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับ ๑)	๑๒
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)	๑๔
แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	๒๘
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๑
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	
แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๒๔
๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๔
๒) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)	๒๗
๓) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒๙
๔) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๓๐
๕) (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๔
๖) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี	๓๗
๗) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๔๐
๘) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	๔๕
๙) (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๕๒

๓.๑ ภาพรวม (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๒

๓.๒ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ๕๕

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) ๕๕

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕๖

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) ๕๗

ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) ๕๗

๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕๙

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคนและการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ๕๙

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร ๖๐

๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ๖๑

๓.๓.๔ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ๖๒

๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ๖๓

๓.๓.๖ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ๖๕

ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ๗๓

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ๗๓

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ๗๓

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗๔

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๙๕

ภาคผนวก ข. สรุปผลการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๙๙

ภาคผนวก ค. แบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ผ่านระบบออนไลน์) ๑๐๓

ภาคผนวก ง. สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ผ่านระบบออนไลน์) ๑๐๘

ภาคผนวก จ. ผลการวิเคราะห์ Force Field Analysis (รายประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๑๐

ภาคผนวก ฉ. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเทคนิค SWOT Analysis ๑๑๘

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒-๑ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำแนกตามหน่วยงาน และประเภทบุคลากร ๖
ตารางที่ ๒-๒ จำนวนข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ๘
ตารางที่ ๒-๓ จำนวนข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามอายุข้าราชการ (อายุตัว) และอายุราชการ ๙
ตารางที่ ๓-๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ ๕๙
ตารางที่ ๓-๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ ๖๐
ตารางที่ ๓-๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ ๖๑
ตารางที่ ๓-๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ ๖๒
ตารางที่ ๓-๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ ๖๓
ตารางที่ ๓-๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ ๖๕
ตารางที่ ๓-๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖๖

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑-๑ ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ๓

ภาพที่ ๒-๒ ภาพกราฟแสดงร้อยละของระดับตำแหน่ง ของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙

ภาพที่ ๒-๓ ภาพกราฟแสดงร้อยละของช่วงอายุข้าราชการ (อายุตัว) ของข้าราชการกรม ๑๐

ภาพที่ ๒-๔ ภาพกราฟแสดงร้อยละของอายุราชการ ของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐

ภาพที่ ๒-๕ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ๑๓

ภาพที่ ๒-๖ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ๒๑

ภาพที่ ๒-๗ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐ ๒๘

ภาพที่ ๒-๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๓๒

ภาพที่ ๒-๙ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๓๓

ภาพที่ ๒-๑๐ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี ๓๙

ภาพที่ ๒-๑๑ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑ ๔๒

ภาพที่ ๒-๑๒ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒ ๔๓

ภาพที่ ๒-๑๓ ภาพแสดงสรุปแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๑

ภาพที่ ๓-๑ แผนที่กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๕๘

ส่วนที่ ๑
บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับนี้ ผู้จัดทำ ได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ผู้จัดทำได้วิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน 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 นโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้ ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๐ ท่าน ทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้า และกรอกแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลสรุปจากการสัมภาษณ์มาออกแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ผ่านระบบออนไลน์)

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

๑) การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๓) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

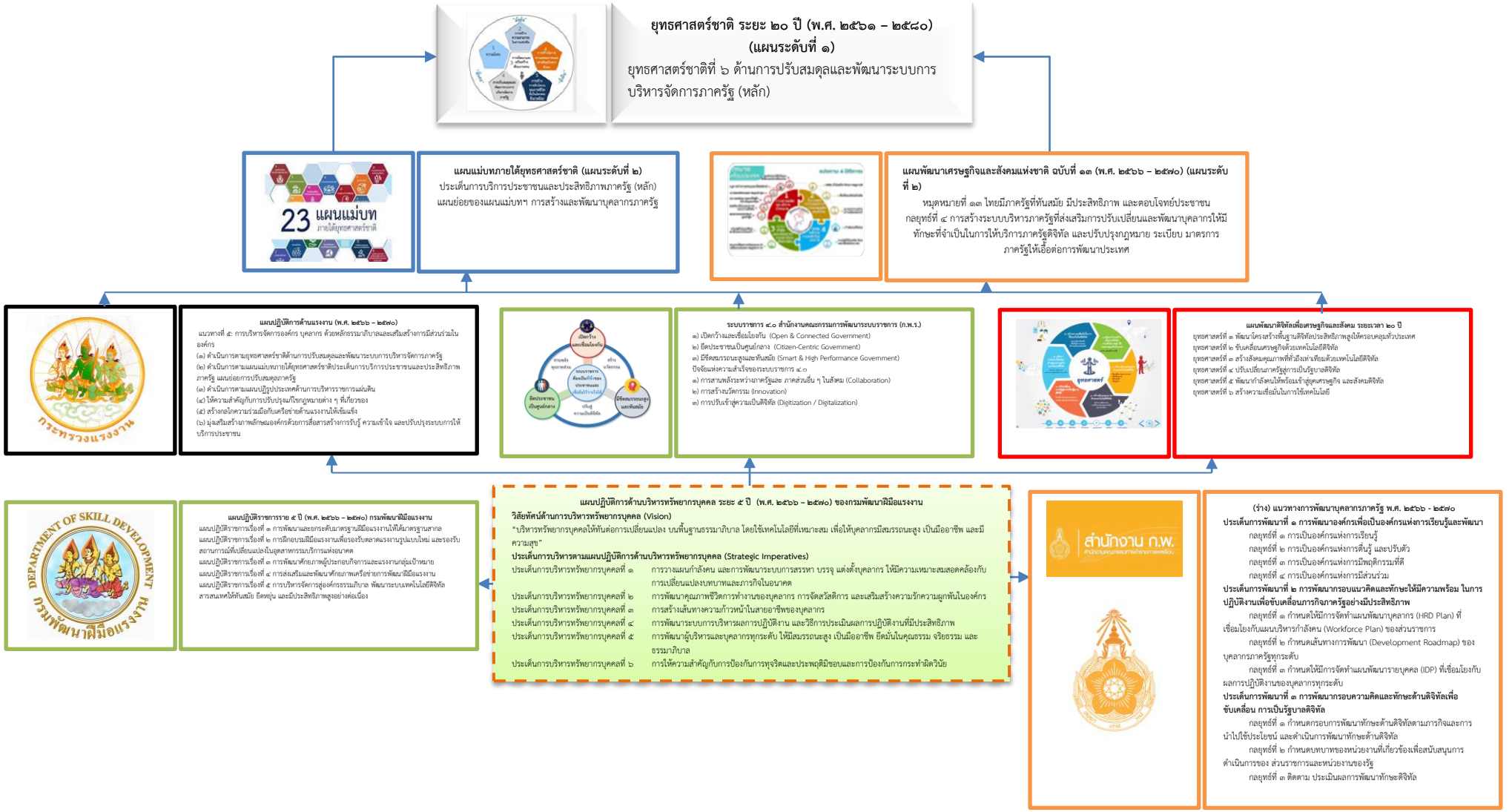
๔) การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๕) การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๖) การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ เรื่อง มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ละแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมากำหนดเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๒ เป้าหมาย (HRMG 1-12) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Key Performance Indicators – KPIs) ๑๘ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) จำนวน ๑๗ รายการ (HRMS 1-17) ตลอดจนกำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จไว้ครบถ้วน อีกทั้ง ได้กำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล และการรายงานผล ไว้อย่างชัดเจน

ภาพที่ ๑-๑ ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



ส่วนที่ ๒
ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากาลังแรงงานของประเทศและในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากาลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑) กลุ่มกฎหมาย
๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน
๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๔) สำนักงานเลขานุการกรม
๕) กองบริหารการคลัง
๖) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๗) กองแผนงานและสารสนเทศ
๘) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๙) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
๑๐) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
๑๑) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๒) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๔๕

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่าหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม
(๒) จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
(๓) ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
(๔) เสริมสร้างวินัย พิทักษ์ระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย
(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรอบอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๑,๓๐๓ คน โดยมีคนครองจริง ๑,๑๓๕ คน รองลงมา คือ กรอบพนักงานราชการจำนวน ๘๙๔ คน มีคนครองจริง ๖๗๙ คน และลูกจ้างประจำจำนวน ๕๒๖ คน รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒,๗๒๓ คน (ดังแสดงในตารางที่ ๒-๑)

จากตารางที่ ๑-๒ พบว่าจำนวนตำแหน่งข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคนครองจริง จำนวน ๑,๑๓๕ คน จำแนกเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการมากที่สุด จำนวน ๘๘๘ คน รองลงมาได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒๐๕ คน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๓๘ คน และตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๔ คน (ดังแสดงในตารางที่ ๒-๒)

เมื่อพิจารณาจากระดับตำแหน่งข้าราชการโดยภาพรวม พบว่า ประเภทวิชาการ ระดับตำแหน่งชำนาญการมีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๔๔๓ ตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๒๖ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน ๒๑๙ ตำแหน่ง และประเภททั่วไประดับตำแหน่งชำนาญงาน จำนวน ๑๕๔ ตำแหน่ง ตามลำดับ

ตารางที่ ๒-๑ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
จำแนกตามหน่วยงาน และประเภทบุคลากร

ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พรก. + ลปจ.
	ราชการบริหารส่วนกลาง					
(๑)	ส่วนกลาง	๑๗	๙	๘	-	๘
(๒)	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๕	๘	-	๘
(๓)	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๓	๖	๗	-	๗
(๔)	กลุ่มกฎหมาย	๒๐	๘	๑๒	-	๑๒
(๕)	สำนักงานเลขานุการกรม	๔๖	๑๖	๒๔	๖	๓๐
(๖)	กองบริหารการคลัง	๕๐	๒๒	๒๖	๒	๒๘
(๗)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๔	๒๕	๒๘	๑	๒๙
(๘)	กองแผนงานและสารสนเทศ	๙๒	๔๗	๔๒	๓	๔๕
(๙)	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	๓๖	๑๙	๑๕	๒	๑๗
(๑๐)	กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	๕๖	๓๒	๒๒	๒	๒๔
(๑๑)	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕๓	๒๒	๓๐	๑	๓๑
(๑๒)	กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	๗๗	๔๓	๒๙	๕	๓๔
	ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภูมิภาค					
(๑๓)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ (สมุทรปราการ)	๕๐	๒๓	๑๓	๑๔	๒๗
(๑๔)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ (สุพรรณบุรี)	๔๒	๑๙	๒	๒๑	๒๓
(๑๕)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	๒๑	๙	๑๐	๒	๑๒
(๑๖)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	๒๑	๙	๘	๔	๑๒
(๑๗)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ (ชลบุรี)	๔๔	๒๕	๑๑	๘	๑๙
(๑๘)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ (ราชบุรี)	๔๒	๑๙	๑๐	๑๓	๒๓
(๑๙)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	๒๑	๑๐	๖	๕	๑๑
(๒๐)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ (นครราชสีมา)	๔๓	๒๐	๘	๑๕	๒๓
(๒๑)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	๒๐	๙	๗	๔	๑๑
(๒๒)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ (ขอนแก่น)	๔๗	๒๔	๘	๑๕	๒๓
(๒๓)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	๒๒	๑๑	๖	๕	๑๑
(๒๔)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	๒๑	๙	๖	๖	๑๒
(๒๕)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ (อุบลราชธานี)	๔๒	๑๙	๔	๑๙	๒๓
(๒๖)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	๒๑	๙	๕	๗	๑๒
(๒๗)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ (นครสวรรค์)	๓๙	๑๙	๑๓	๗	๒๐
(๒๘)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	๒๑	๙	๗	๕	๑๒
(๒๙)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	๒๒	๑๐	๕	๗	๑๒
(๓๐)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ (พิษณุโลก)	๔๒	๑๙	๖	๑๗	๒๓
(๓๑)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุตรดิตถ์	๒๒	๑๐	๑๐	๒	๑๒
(๓๒)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	๒๒	๑๐	๖	๖	๑๒
(๓๓)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ (ลำปาง)	๔๑	๑๙	๙	๑๓	๒๒
(๓๔)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	๒๕	๑๐	๘	๗	๑๕
(๓๕)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	๒๒	๑๐	๘	๔	๑๒
(๓๖)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)	๔๑	๒๐	๖	๑๕	๒๑
(๓๗)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ (สงขลา)	๔๖	๒๐	๑๐	๑๖	๒๖

ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พรก. + ลปจ.
(๓๘)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	๒๒	๑๐	๕	๗	๑๒
(๓๙)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ (กรุงเทพมหานคร)	๗๕	๓๑	๔๐	๔	๔๔
(๔๐)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ (ปทุมธานี)	๓๔	๑๗	๑๓	๔	๑๗
(๔๑)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ (พระนครศรีอยุธยา)	๓๔	๑๗	๑๔	๓	๑๗
(๔๒)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	๒๐	๙	๙	๒	๑๑
(๔๓)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ (นครปฐม)	๓๔	๑๗	๑๕	๒	๑๗
(๔๔)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ (ระยอง)	๓๔	๑๗	๑๑	๖	๑๗
(๔๕)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ (อุดรธานี)	๓๓	๑๖	๘	๙	๑๗
(๔๖)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	๒๑	๙	๗	๕	๑๒
(๔๗)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ (เชียงใหม่)	๔๒	๒๐	๑๔	๘	๒๒
(๔๘)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	๒๐	๙	๑๐	๑	๑๑
(๔๙)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ (เชียงราย)	๓๓	๑๖	๙	๘	๑๗
(๕๐)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	๒๐	๙	๕	๖	๑๑
(๕๑)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	๒๑	๙	๘	๔	๑๒
(๕๒)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ (ภูเก็ต)	๓๔	๑๗	๑๔	๓	๑๗
(๕๓)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	๒๑	๑๐	๘	๓	๑๑
(๕๔)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ (นครศรีธรรมราช)	๓๓	๑๖	๙	๘	๑๗
(๕๕)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	๒๓	๑๐	๗	๖	๑๓
(๕๖)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ (ปัตตานี)	๓๒	๑๖	๑๐	๖	๑๖
(๕๗)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ (ยะลา)	๓๒	๑๕	๑๓	๔	๑๗
(๕๘)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ (นราธิวาส)	๓๑	๑๕	๗	๙	๑๖
(๕๙)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๖ (นนทบุรี)	๒๕	๑๓	๕	๗	๑๒
(๖๐)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๗ (สมุทรสาคร)	๒๔	๑๓	๑๐	๑	๑๑
(๖๑)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๘ (สระบุรี)	๒๔	๑๓	๖	๕	๑๑
(๖๒)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	๒๒	๑๑	๘	๓	๑๑
(๖๓)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ (ฉะเชิงเทรา)	๒๘	๑๔	๖	๘	๑๔
(๖๔)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๐ (ปราจีนบุรี)	๒๕	๑๓	๙	๓	๑๒
(๖๕)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๑ (สระแก้ว)	๒๕	๑๓	๙	๓	๑๒
(๖๖)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๒ (จันทบุรี)	๒๔	๑๓	๖	๕	๑๑
(๖๗)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๓ (ตราด)	๒๔	๑๓	๘	๓	๑๑
(๖๘)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๔ (กาญจนบุรี)	๒๖	๑๔	๘	๔	๑๒
(๖๙)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	๒๑	๙	๙	๓	๑๒
(๗๐)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๕ (เพชรบุรี)	๒๕	๑๓	๘	๔	๑๒
(๗๑)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๖ (ประจวบคีรีขันธ์)	๒๕	๑๓	๘	๔	๑๒
(๗๒)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๗ (บุรีรัมย์)	๒๗	๑๔	๓	๑๐	๑๓
(๗๓)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	๒๕	๙	๗	๙	๑๖
(๗๔)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๘ (ศรีสะเกษ)	๒๘	๑๔	๕	๙	๑๔
(๗๕)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	๒๒	๑๐	๓	๙	๑๒
(๗๖)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๙ (ร้อยเอ็ด)	๒๕	๑๓	๓	๙	๑๒

ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พรก. + ลปจ.
(๗๗)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	๒๑	๙	๖	๖	๑๒
(๗๘)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๐ (มุกดาหาร)	๒๖	๑๔	๗	๕	๑๒
(๗๙)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	๒๒	๑๐	๔	๘	๑๒
(๘๐)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๑ (นครพนม)	๒๕	๑๔	๖	๕	๑๑
(๘๑)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	๒๑	๙	๔	๘	๑๒
(๘๒)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๒ (หนองคาย)	๒๔	๑๓	๗	๔	๑๑
(๘๓)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	๒๐	๙	๑๐	๑	๑๑
(๘๔)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ (ตาก)	๒๕	๑๓	๘	๔	๑๒
(๘๕)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	๒๑	๙	๙	๓	๑๒
(๘๖)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๔ (ระนอง)	๒๖	๑๔	๑๑	๑	๑๒
(๘๗)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	๒๒	๑๐	๗	๕	๑๒
(๘๘)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๕ (กระบี่)	๒๕	๑๔	๘	๓	๑๑
(๘๙)	- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	๒๔	๑๐	๗	๗	๑๔
รวม		**๒,๗๒๓**	**๑,๓๐๓**	**๘๙๔**	**๕๒๖**	**๑,๔๒๐**

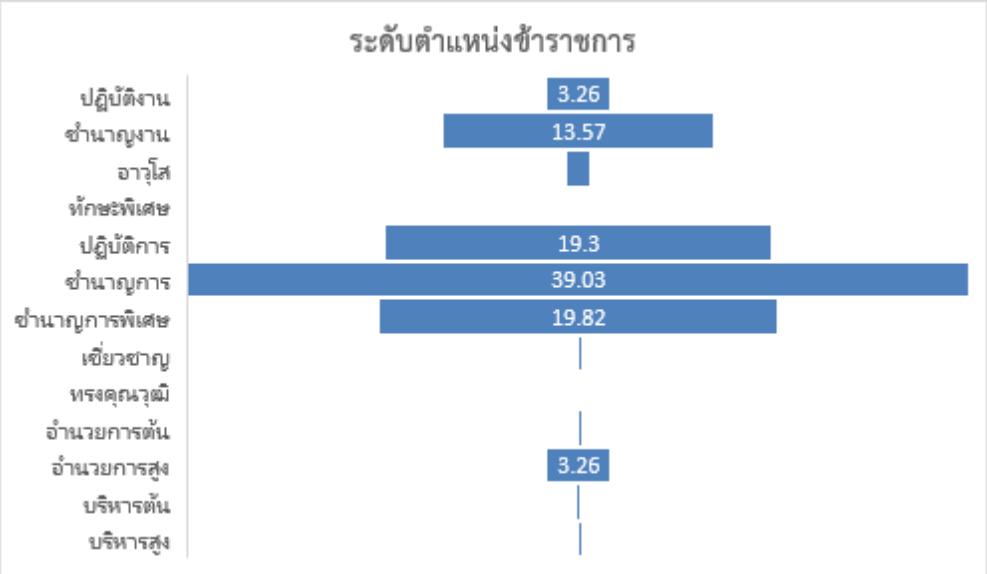
ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

ตารางที่ ๒-๒ จำนวนข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการ	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	**๒๐๕**	**๑๘.๐๖**
ปฏิบัติงาน	๓๗	๓.๒๖
ชำนาญงาน	๑๕๔	๑๓.๕๗
อาวุโส	๑๔	๑.๒๓
ทักษะพิเศษ	-	-
ประเภทวิชาการ	**๘๘๘**	**๗๘.๒๔**
ปฏิบัติการ	๒๑๙	๑๙.๓๐
ชำนาญการ	๔๔๓	๓๙.๐๓
ชำนาญการพิเศษ	๒๒๕	๑๙.๘๒
เชี่ยวชาญ	๑	๐.๐๙
ทรงคุณวุฒิ	-	-
ประเภทอำนวยการ	**๓๘**	**๓.๓๕**
อำนวยการต้น	๑	๐.๐๙
อำนวยการสูง	๓๗	๓.๒๖
ประเภทบริหาร	**๔**	**๐.๓๕**
บริหารต้น	๓	๐.๒๖
บริหารสูง	๑	๐.๐๙
รวม	**๑,๑๓๕**	**๑๐๐.๐**

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

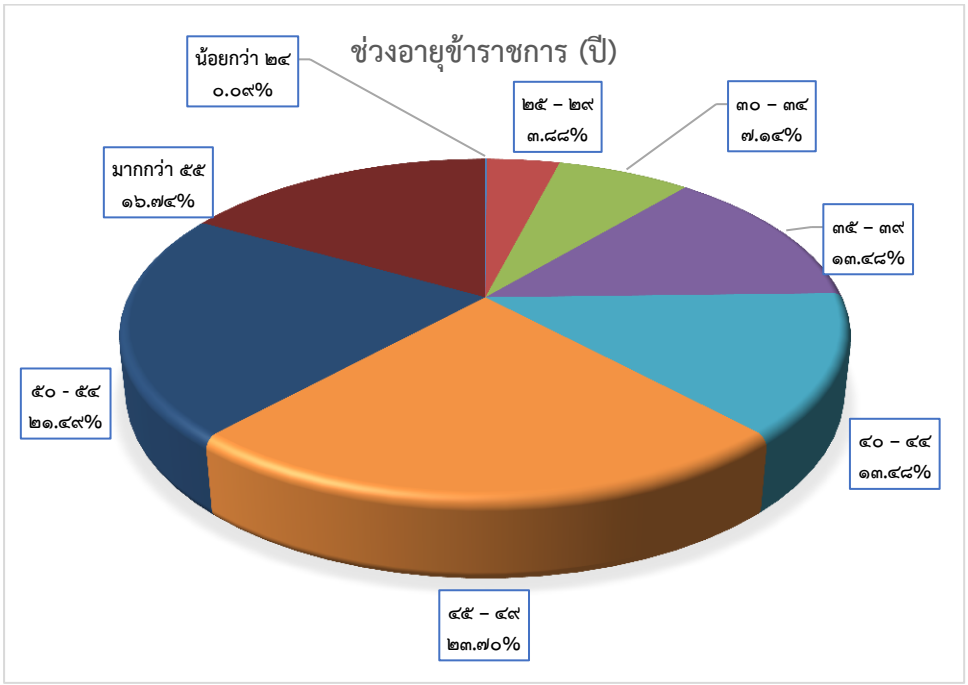
ภาพที่ ๒-๒ ภาพกราฟแสดงร้อยละของระดับตำแหน่ง
ของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ตารางที่ ๒-๓ จำนวนข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
จำแนกตามอายุข้าราชการ (อายุตัว) และอายุราชการ

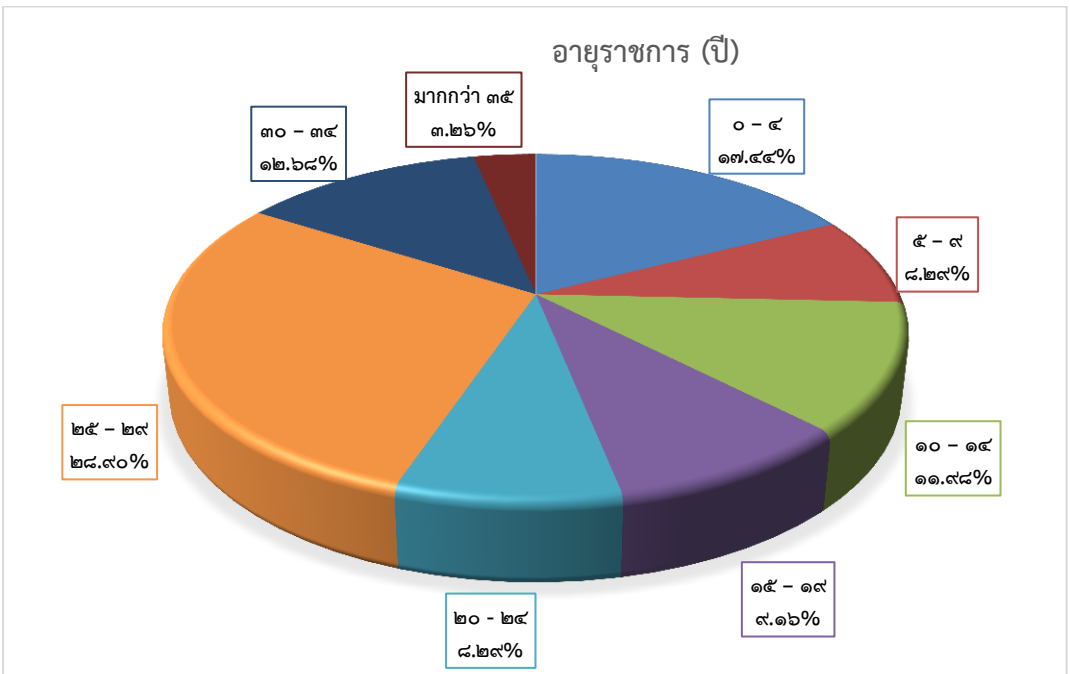
ช่วงอายุข้าราชการ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อายุราชการ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า ๒๔	๑	๐.๐๙	๐ – ๔	๑๙๘	๑๗.๔๔
๒๕ – ๒๙	๔๔	๓.๘๘	๕ – ๙	๙๔	๘.๒๙
๓๐ – ๓๔	๘๑	๗.๑๔	๑๐ – ๑๔	๑๓๖	๑๑.๙๘
๓๕ – ๓๙	๑๕๓	๑๓.๔๘	๑๕ – ๑๙	๑๐๔	๙.๑๖
๔๐ – ๔๔	๑๕๓	๑๓.๔๘	๒๐ - ๒๔	๙๔	๘.๒๙
๔๕ – ๔๙	๒๖๙	๒๓.๗๐	๒๕ – ๒๙	๓๒๘	๒๘.๙๐
๕๐ - ๕๔	๒๔๔	๒๑.๔๙	๓๐ – ๓๔	๑๔๔	๑๒.๖๙
มากกว่า ๕๕	๑๙๐	๑๖.๗๔	มากกว่า ๓๕	๓๗	๓.๒๖
รวม	**๑,๑๓๕**	**๑๐๐.๐๐**	**รวม**	**๑,๑๓๕**	**๑๐๐.๐๐**
อายุเฉลี่ย	**๔๖.๙๐**	**-**	**อายุเฉลี่ย**	**๑๘.๖๖**	**-**

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖



ภาพที่ ๒-๓ ภาพกราฟแสดงร้อยละของช่วงอายุข้าราชการ (อายุตัว)
ของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ ๒-๓ ข้อมูลวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ พบว่าจำนวนข้าราชการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งสิ้น ๑,๑๓๕ คน ช่วงอายุข้าราชการ ๔๕ - ๔๙ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๒๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๐ รองลงมา ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๒๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๙ ช่วงอายุมากกว่า ๕๕ ปี จำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๔ ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๘ ช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๘ ลดหลั่นลงมาตามลำดับ และ ช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ น้อยกว่า ๒๔ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๙



ภาพที่ ๒-๔ ภาพกราฟแสดงร้อยละของอายุราชการ (อายุงาน) ของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ ๒-๓ เมื่อพิจารณาจากอายุราชการของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งสิ้น ๑,๑๓๕ คน ช่วงอายุราชการ ๒๕ - ๒๙ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๓๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๐ รองลงมา ช่วงอายุราชการ ๐ - ๔ ปี จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๕ ช่วงอายุราชการ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๙ ช่วงอายุราชการ ๑๐ - ๑๔ ปี จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๘ ลดหลั่นลงมาตามลำดับ และ ช่วงอายุราชการที่น้อยที่สุด คือ มากกว่า ๓๕ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๖

จากข้อมูลทรัพยากรบุคคลทั้งหมดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ ได้แก่ ประเภทวิชาการ (ร้อยละ ๗๘.๒๔) ของข้าราชการทั้งหมด และในข้าราชการประเภทวิชาการดังกล่าว ระดับตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับชำนาญการ (ร้อยละ ๓๙.๐๓) ระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ ๑๙.๘๒) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ ๑๙.๓๐) ลดหลั่นลงมาตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากภาพที่ ๒-๒ ลักษณะกราฟจะมีลักษณะป่องตรงกลาง ทำให้เห็นว่าโครงสร้างของข้าราชการระดับชำนาญการเหล่านี้ จำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษในอนาคต และพร้อมสู่ระดับตำแหน่งอำนายการต้น และอำนวยการสูงตามลำดับต่อไป การพัฒนาบุคลากรจึงนับเป็นแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) สำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในขณะเดียวกัน เพื่อให้การเตรียมความพร้อมของบุคลากรกลุ่มนี้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม กรมสมควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร เป็นแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่โครงสร้างด้านวุฒิการศึกษาของข้าราชการส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๖๑.๔๔) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม กรมควรส่งเสริมให้ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิและและเป็นกำลังสำคัญของกรมในอนาคตต่อไป

เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุของข้าราชการ (อายุตัว) พบว่า ในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า จะมีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการออกไป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๙ ของข้าราชการทั้งหมด ทำให้กรมต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนในอนาคต ๕ ปีข้างหน้า เพื่อเตรียมสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการ เขามาทดแทนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการออกไป ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานภายในกรม ทั้งนี้ อาจต้องพิจารณามาตรการเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการกลุ่มนี้ โดยเฉพาะผู้ที่มีสมรรถนะและประสบการณ์ในงานสูงไว้ให้รับราชการต่อไปหลังอายุ ๖๐ ปี ตามมาตรการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้หรือจะกำหนดต่อไปในอนาคต ตามความเหมาะสม

การวิเคราะห์อายุราชการของข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ (อายุงาน) ตั้งแต่ ๑๕ – ๓๕ ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๔ ของข้าราชการทั้งหมด ซึ่งนับเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมากเพียงพอและเป็นกำลังสำคัญของกรมในปัจจุบัน ขณะเดียวกัน กรมมีข้าราชการที่มีอายุราชการ (อายุงาน) น้อย ระหว่าง ๐ – ๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๔ และอายุราชการ ระหว่าง ๕ – ๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๕ รวมคิดเป็นเป็นร้อยละ ๒๕.๘๙ หรือประมาณ ๑ ใน ๔ ของข้าราชการทั้งหมด ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มากเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงในอนาคต จึงเป็นสิ่งยืนยันว่าแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ เป็นแนวทางที่กรมต้องให้ความสำคัญในช่วงระยะเวลา ๕ ปี จากนี้ไป ควบคู่กับแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) อื่นที่เสนอในส่วนที่ ๓ นี้

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

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

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

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต 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”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้อง มีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

ภาพที่ ๒-๕ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 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

สำหรับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ไปในแนวทางเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน ส่วนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับ*ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก*

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมาย

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

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

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

หลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

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

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกรายการ แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการ/กิจกรรมสำคัญทั้งหมด ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับนี้ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากร ธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

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

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

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

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

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย คือ แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๑๑ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาศักยภาพวัยแรงงาน จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่

๑) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๒) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักกับเป้าหมายระดับแผนย่อยจำนวน ๓ เป้าหมาย ได้แก่

๑) เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒) เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๓) เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ใน ๑๗ ด้านที่เหลือนั้น กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยในการให้การสนับสนุน อาทิ ประเด็นเรื่องความมั่นคง เขตเศรษฐกิจพิเศษ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะปรากฏประเด็นใน ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ๓ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่ ๔ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แผนแม่บทฯ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย ๔.๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

๑. การผลิตและพัฒนากำลังคน

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

๒. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน

- แผนการผลิต/พัฒนากำลังคน

แผนแม่บทฯ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนแม่บทย่อย ๙.๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ แรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่

- ทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- มาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ
- หลักสูตรการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด

แผนแม่บทย่อย ๙.๒ การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ การผลิตและบริการ

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน/เกษตร/ผู้ประกอบการ

แผนแม่บทย่อย ๙.๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่เพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ ความพร้อมของแรงงาน

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

แผนแม่บทฯ ประเด็น ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : ๑๑.๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

๑. ระบบฐานข้อมูลแรงงาน

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

๒. พัฒนาทักษะแรงงาน

- หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ผู้สอนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- การรับรองสมรรถนะแรงงาน
- การรับรองมาตรฐานแรงงาน

๓. การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

- ความพร้อมของกำลังแรงงาน
- ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

๔. สิทธิประโยชน์ การพัฒนาทักษะแรงงาน

- ระบบสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ
- ระบบสิทธิประโยชน์ของแรงงานทุกกลุ่ม
- ระบบสิทธิประโยชน์ให้หน่วยงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน

๕. กลไกบริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงาน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ดำเนินการจัดทำโครงการสำคัญที่รองรับประเด็นการพัฒนาภายใต้แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด ๑๙ จำนวน ๓ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากในประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย ๑.๑ การส่งเสริมการจ้างงาน และประเด็นการพัฒนาย่อย ๑.๒ การช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โครงการสำคัญ เช่น โครงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของคุณภาพของคนให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย ๓.๑ การพัฒนาทักษะแรงงานและการเรียนรู้ โครงการสำคัญ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน และโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย ๔.๒ การปรับปรุงกฎหมายและส่งเสริมภาครัฐดิจิทัล โครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการยกระดับการให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ผ่านระบบดิจิทัลของสำนักงานประกันสังคมแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน

ทั้งนี้ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป็นประเด็นหลัก

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

- เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) และโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ทุกรายการในแผนปฏิบัติการประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับนี้ สามารถตอบสนองแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

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

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

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

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง กิจกรรมปฏิรูป เพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูป ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน และบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๗ ด้านสาธารณสุข กิจกรรมปฏิรูป การปฏิรูป การจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๙ ด้านสังคม กิจกรรมปฏิรูป การมีระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ และการปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ สวัสดิการ และความช่วยเหลืออย่างครอบคลุมและทั่วถึง

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา กิจกรรมปฏิรูป การจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการและการบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

ส่วนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง กิจกรรมปฏิรูป เพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูป ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน และบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา กิจกรรมปฏิรูป การจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูป การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการและการบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

ส่วนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับ *แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นประเด็นหลัก ประกอบด้วย*

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๓ : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ

๒) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

๕) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ

๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร

๔) พัฒนาผู้นาที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

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

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

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

ภาพที่ ๒-๖ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมี**วัตถุประสงค์เพื่อ *"พลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน"*** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าหมายการพัฒนา

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

๓) หมุดหมายการพัฒนา (ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตอบสนอง) ได้แก่

มิติที่ ๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอเหมาะสม

มิติที่ ๓ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

สำหรับ หมุดหมายการพัฒนา (ที่แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตอบสนอง)

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเชื่อมโยงต่อมิติการพัฒนาที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับนี้ มีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) มุ่งตอบสนองเป้าหมายระดับหมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ตามลำดับ โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสำคัญ ที่ตอบสนองตอแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์ ที่ HRMS 1) บริหารโครงสร้างและอัตรากำลังเชิงรุก (การวางแผนอัตรากำลัง) HRMS 3) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม HRMS 6) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths) HRMS 7) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ HRMS 9) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม HRMS 10) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ HRMS 11) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง HRMS 14) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) และ HRMS 16) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕๒ บัญญัติให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๑๓ คณะรัฐมนตรีจัดให้มีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติขึ้น ตามข้อเสนอแนะของสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบกับ มาตรา ๑๔ บัญญัติให้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ต้องมีสาระครอบคลุมถึงนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับเศรษฐกิจ และอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติให้สอดคล้องต้องกัน เพื่อให้กิจการของหน่วยงานของรัฐสามารถประสานกันได้อย่างใกล้ชิดเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติ และอย่างน้อยต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติในเรื่องดังต่อไปนี้ ๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) การปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ๓) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและศักยภาพการป้องกันประเทศ และ ๔) การรักษาความมั่นคงภายในประเทศและระหว่างประเทศ

โดยแผนดังกล่าวนี้ถูกเสนอขึ้นโดยสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนด้านความมั่นคงเฉพาะเรื่อง หรือจัดทำแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง ซึ่งกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ นโยบาย ได้แก่

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

แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง และสอดรับกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบันและในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก

(Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทาง การพัฒนาแรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศ ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดี ให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครองและความปลอดภัยแรงงาน

๔) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

๕) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้ เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ตอปี

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา ซึ่งภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนอง ได้แก่

๑) แนวทางที่ ๑: การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (หลัก)

การยกระดับผลิตภาพแรงงานในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำเป็นต้องมีการพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะ ทั้งประชากรวัยแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

โดยภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๑ ดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน (ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบกิจการระดับเศรษฐกิจฐานราก) ให้เป็นแรงงานคุณภาพโดยใช้มาตรฐานฝีมือ มาตรฐานแรงงานไทย ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพล็ตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงินการคลังอื่น ๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

(๒) การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุนการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษี การถือครองอสังหาริมทรัพย์ หรือการอำนวยความสะดวกด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงานแก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึงการทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบกิจการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

(๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบกิจการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับ ทั้งวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

๒) แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (รอง)

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๕ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดโยงค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมายประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนดช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร และนำร่องขยายผลการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุใหม่ (High Performance)

(๔) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

(๕) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กร และระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น การแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

(๖) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้ข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๓) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ (รอง) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๖ นี้ ๑ ประการ คือ

(๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละแนวทางการพัฒนาได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแนวทางย่อย และโครงการตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้ง ๓ แนวทางข้างต้น สำหรับ แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร นั้น ผู้จัดทำพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

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

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

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการ มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ Solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด Big Impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

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

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

ภาพที่ ๒-๗ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

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

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

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

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ และให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

๑. กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

๒. กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ(Department focused HR Platform)

๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

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

โครงการ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว	
โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชารัฐ และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก
โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง	ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการและข้าราชการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ด้วยกลไกการพัฒนาที่คล่องตัว กระชับ และทันสมัย
ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ	
โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ	ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนภารกิจราชการและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ

ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม	
โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการการดำเนินการทางวินัย	กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม

ผู้จัดทำได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์) และแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้ด้วย ในฐานะที่ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลควรกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

๔) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวม

โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

(๑) บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๒) หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

(๓) หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา

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

(๑) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชนโดย

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

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดรับกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิผลและสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องในแผนปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

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

ภาพที่ ๒-๙ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

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

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ความมีประสิทธิภาพภาครัฐ การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเน้น “การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นนวัตกร นักคิด” สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ส่วนราชการและข้าราชการใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในระยะเวลา ๕ ปี มีสาระสำคัญดังนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) **ประชาชนและผู้รับบริการ** มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) **หน่วยงานภาครัฐ** มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และ การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) **บุคลากรภาครัฐ** มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

ประเด็นการพัฒนา

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

(๑) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย

หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดใน การทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว

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

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร แต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มี ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม /ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา ๒) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

(๓) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและ เตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมุ่งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้างหรือพัฒนาผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด

“การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ”

ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการในภาพรวมการพัฒนา ทั้งการเข้าถึงการพัฒนา การใช้ประโยชน์ความรู้และทักษะ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการด้วย

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตาม (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมเพิ่มเติมจากแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยคำนึงถึงสอดคล้องในแผนปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

๖) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรค ในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
๒. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
๓. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต
๔. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยีประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

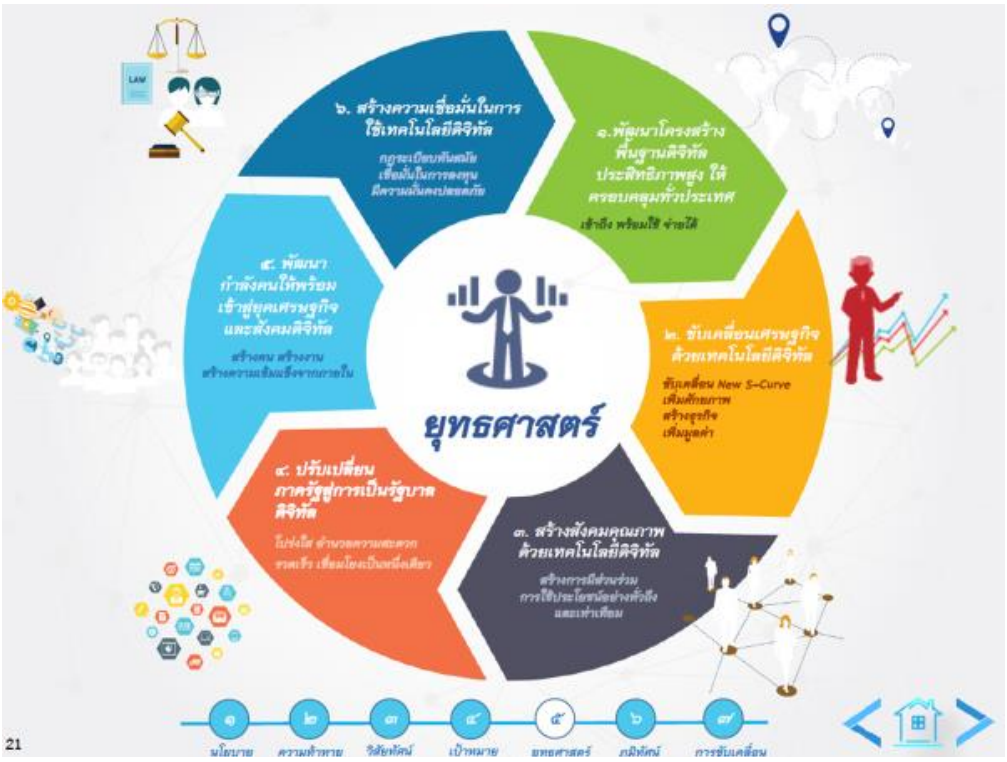
มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร



ภาพที่ ๒-๑๐ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

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

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล แผนงานที่ ๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัยมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และแผนงานดังกล่าว ได้แก่ HRMS 11) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งหมายรวมถึง การพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) รายการที่ ๒ ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ) และมี(๗) โครงการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ๒ ด้าน ซึ่งรวมถึงทักษะดิจิทัลด้วย รองรับการขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ดังกล่าว

๗) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

(๒) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมาย

(๑) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

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

๒) ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กรที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัลมีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรมออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชน

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

๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๒) ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

(๑) ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

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

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

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

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

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

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

(๒) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจะประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และคุณลักษณะใด และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

ภาพที่ ๒-๑๑ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑

ภาพที่ ๒-๑๒ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

(๑) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน”และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

(๒) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

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

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

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง”มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามการพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. กำหนดมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย

(๔) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำสาระสำคัญของแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้อง โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบสนองต่อแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าว ได้แก่ HRMS 11) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งหมายรวมถึง การพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) รายการที่ ๒ ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ) และมี (๗) โครงการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ๒ ด้าน ซึ่งรวมถึงทักษะดิจิทัลด้วย รองรับการขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ดังกล่าว

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

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

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกร สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม”

นิยามศัพท์

มืออาชีพ หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

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

นวัตกร หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริการ ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐ ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึง นำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ รวมถึง การแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

บูรณาการอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) โดยอาศัยทักษะดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง ความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

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

(๒) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

(๓) พันธกิจ

๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ทักษะด้านภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

(๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นรายบุคคล

(๔) พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมบุคลากรกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร

(๓) ส่งเสริมให้ความรู้บุคลากรให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำความผิดวินัย

(๔) ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) ปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับ

(๖) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานนำองค์ความรู้ไปพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ และการปฏิบัติงาน

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๓) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างจริงจังด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ทักษะด้านภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะด้านการบริหาร

(๒) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)

(๓) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ

(๔) เร่งรัดการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน

(๕) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

(๖) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประเมินหรือการแข่งขันในระดับประเทศ

ในการดำเนินการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบสนองต่อแนวทางพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ HRMS 11) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๙) (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สาระสำคัญของ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงาน ทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการและภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตลาดแรงงานสมัยใหม่ คือ ตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

(๒) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการ

๑) อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ – ๒ อันดับ

๒) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ – ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) จำนวนพนักงานที่เข้ารับ กับ สถานประกอบกิจการตาม พรบ.ฯ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

(๓) พันธกิจ

๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๒) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + ๖ อุตสาหกรรมตาม ๑๓ หมุดหมาย)

๒) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล

๓) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

๔) สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกระดับ

๖) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

๗) ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG)

๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ

๓) ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG

๔) พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๕) บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation

๖) พัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต) มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

๗) ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการและแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย

๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

๔) ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

๕) ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒) ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย

๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ

๕) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

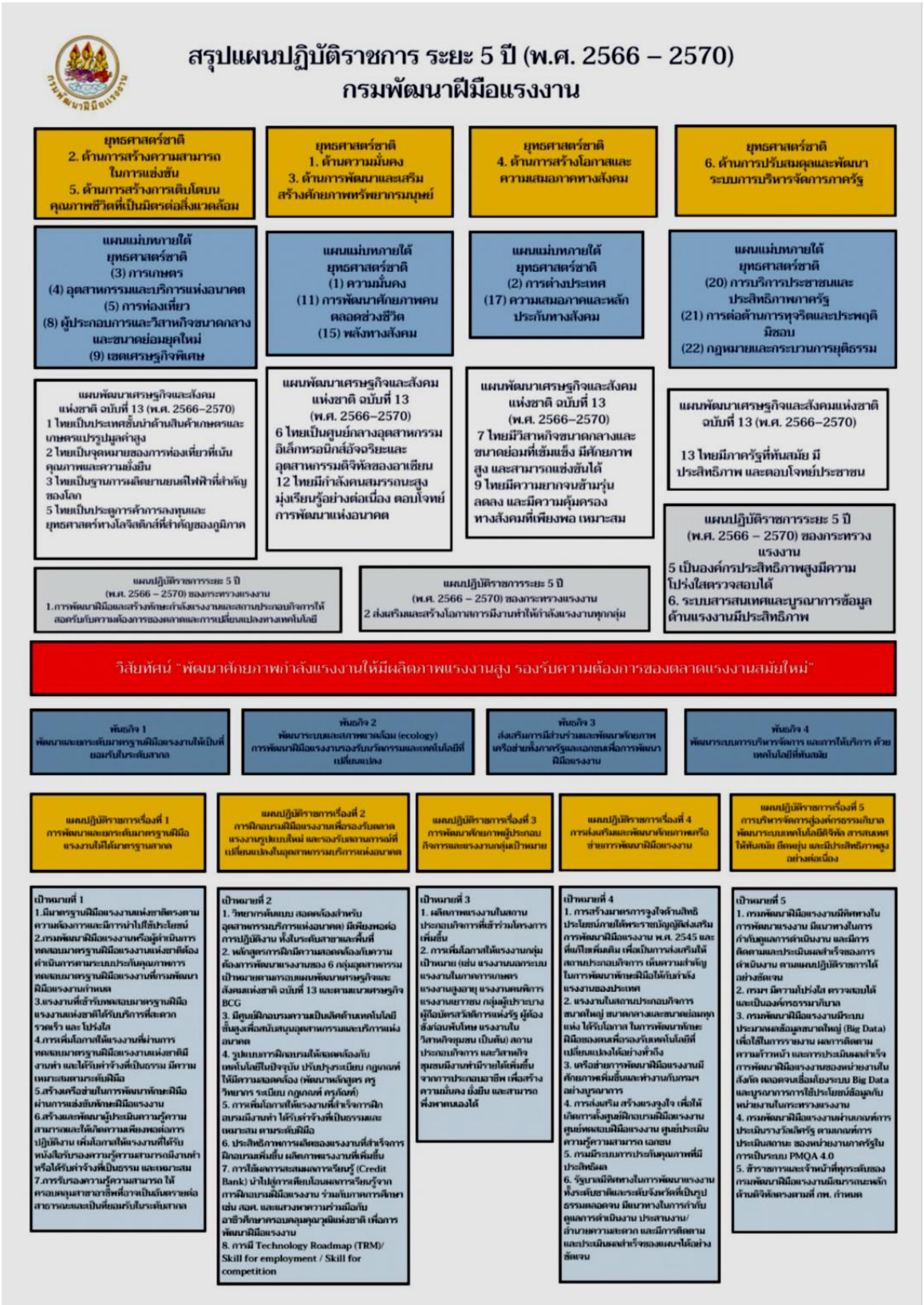
๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๖) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

ในการดำเนินการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม**ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง** โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนา ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA ๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ และ ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ตอบสนองประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตามแผนปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด ๓ รายการ ได้แก่ K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต K4) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ K12) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)



ภาพที่ ๒-๑๓ ภาพแสดงสรุปแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทั้งนี้ ผู้จัดทำได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังรายละเอียดในส่วนที่ ๓ ต่อไป

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๑ ภาพรวม (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

"พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่"

Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน คือ การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเพิ่ม ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ได้จากความสามารถของกำลังแรงงานในทั้งภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการตลาดแรงงานสมัยใหม่ เป็นตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

พันธกิจ (Mission)

๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๒) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ (Goals)

๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการ

๑) อันดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น ๑ – ๒ อันดับ

๒) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ภายใน ๓ ปี

๓) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ – ๕ จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) จำนวนพนักงานที่เข้ารับ กับ สถานประกอบกิจการ ตาม พรบฯ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อปี

วัฒนธรรมองค์กร – DSD D : Digital & Data Driven	ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ มานำองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และทราบถึงความต้องการของแรงงานเพื่อการนำไปสู่กำลังแรงงานสมัยใหม่
S : Skill & Smart (Service)	ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลายหลาย
D : Developed & Determined	ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

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

ประเด็นการพัฒนา

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการและแรงงานกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับนี้ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยในแผนปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา ที่แผนปฏิบัติการฉบับนี้ต้องมุ่งเน้นตอบสนองโดยตรง ได้แก่

เป้าหมาย

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0

๓) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัลตรงตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ตัวชี้วัด

๑) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

๒) พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ

๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

๔) พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ ภาพรวม แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

"บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข"

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ธรรมาภิบาล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้โดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า หลัก ธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย ๖ หลักการคือ ๑) หลักคุณธรรม ๒) หลักนิติธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า โดยหลักของธรรมาภิบาลในภาครัฐ ได้แก่

๑) ยึดมั่นในหลักของวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ

๒) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน

๓) ส่งเสริมค่านิยม (Values) ขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมาภิบาลโดยการปฏิบัติหรือพฤติกรรม (Behaviors)

๔) มีการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจอย่างโปร่งใส และมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม

๕) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของส่วนบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖) การเข้าถึงประชาชน และต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานอย่างจริงจัง

เทคโนโลยี หมายถึง การใช้ความรู้ เครื่องมือ ความคิด หลักการ เทคนิค ระเบียบวิธี กระบวนการตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งสิ่งประดิษฐ์และวิธีการ มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น

บุคลากรมีสมรรถนะสูง ในที่นี้

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมรรถนะ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น "คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ **ทักษะ**/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร"

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยาม**ทักษะ** หมายถึงการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว ดังนั้น การพัฒนาทักษะที่จะกล่าวถึงนี้ เมื่อมีความเข้าใจ และใช้ทักษะต่าง ๆ แล้ว การดำเนินการต่อไปจำเป็นต้องมีการฝึกฝน ทำซ้ำและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปด้วย

โดยการกำหนดประเด็นทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครอบคลุมประเด็นทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกันผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อการเติบโตในสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ประกอบด้วย ๑) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ๒) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) และ ๓) ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน (Learning-to-learn)

ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ประกอบด้วย ๑) ทักษะการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง (Self-Efficacy) ๒) ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) และ ๓) ทักษะความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (Responsibility and Collaboration)

ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ประกอบด้วย ๑) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) และ ๒) ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและ การให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ

ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ประกอบด้วย ๑) การยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) ๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) ๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้าง การมีส่วนร่วม ในองค์กร (Developing and Engaging Others) ๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) และ ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

มืออาชีพ หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจ ให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

ในมุมมองของภาครัฐ มืออาชีพ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คุ้มค่ากับภาษีของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

K4) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

K12) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๕) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

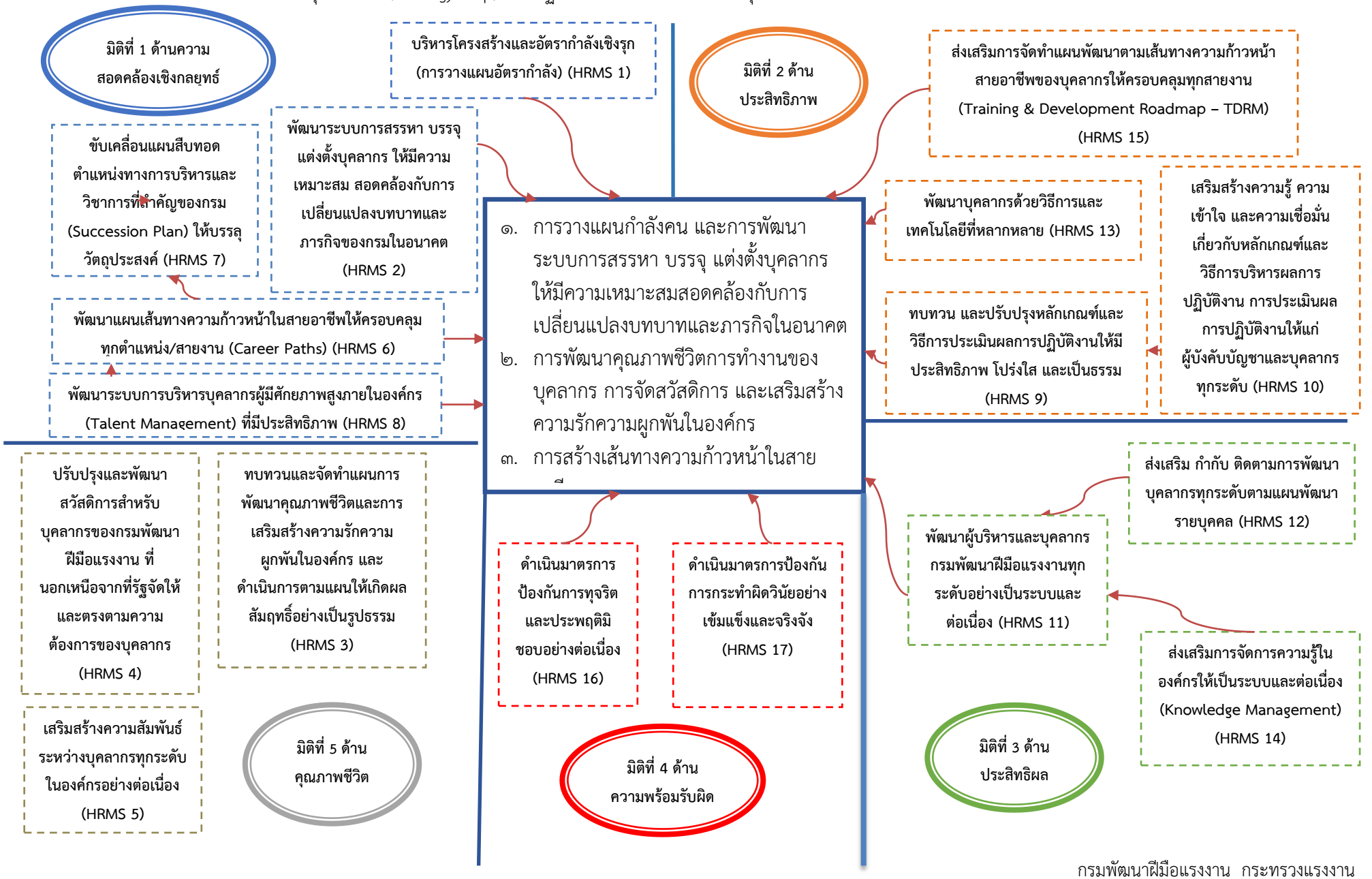
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

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



๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (HRMG 1)

(๒) ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMG 2)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	-	๓	๕	-	-
K2) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต	-	๒	๓	๕	-
K3) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี	๙๐	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) บริหารโครงสร้างและอัตรากำลังเชิงรุก (การวางแผนอัตรากำลัง) (HRMS 1)

(๒) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต (HRMS 2)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๒) โครงการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน

(๓) โครงการ/กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพันในองค์กร (HRMG 3)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย ,

ตารางที่ ๓ - ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K4) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐
K5) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑	๒	๓	๔	๕
K6) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	๑	๒	๓	๔	๕

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรและดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (HRMS 3)

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้และตรงตามความต้องการของบุคลากร (HRMS 4)

(๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HRMS 5)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการ/กิจกรรมสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

(๒) โครงการปรับปรุงและจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) กิจกรรมสำรวจความต้องการ/ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๕) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับ

๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๑) เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน (HRMG 4)

(๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Successors) (HRMG 5)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K7) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	๒	๕	-	-	-
K8) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ	๕	๕	๕	๕	๕

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths) (HRMS 6)

(๒) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (HRMS 7)

(๓) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management) ที่มีประสิทธิภาพ (HRMS 8)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน

(๒) โครงการสรรหา พัฒนา และสั่งสมประสบการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ในอนาคต

(๓) โครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Talent Management)

๓.๓.๔ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม และเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากร (HRMG 6)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K10) ระดับความสำเร็จของการสำรวจทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑	๒	๓	๔	๕

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม (HRMS 9)

(๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ (HRMS 10)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑) เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG 7)

(๒) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG 8)

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG 9)

(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMG 10)

(๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรครบทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMG 11)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K11) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕	๕	๕	๕	๕
K12) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐
K13) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๔๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
K14) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	๔๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
K15) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๔๐	๖๐	๗๐	๘๐
K16) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)	-	-	๕	-	-

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS 11)

(๒) ส่งเสริม กำกับ ติดตามการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (HRMS 12)

(๓) พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS 13)

(๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management) (HRMS 14)

(๕) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM) (HRMS 15)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

(๒) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

(๓) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency)

(๔) โครงการพัฒนากรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (4 Mindsets) ได้แก่ ๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และ ๔) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

(๕) โครงการพัฒนาทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ๒) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) และ ๓) ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน (Learning-to-learn)

(๖) โครงการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ๒) ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) และ ๓) ทักษะความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (Responsibility and Collaboration)

(๗) โครงการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) และ ๒) ทักษะดิจิทัล (การใช้งานเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ)

(๘) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็น มืออาชีพ (Demonstrating Integrity) ๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) ๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) ๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) และ ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

(๙) โครงการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร

(๑๐) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

(๑๑) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

(๑๒) โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้ในองค์กร

(๑๓) โครงการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)

๓.๓.๖ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๑) เป้าหมาย

(๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย (HRMG 12)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K17) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐
K18) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันการกระทำผิดวินัย	๕	๕	๕	๕	๕

๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS 16)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS 17)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

(๑) โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยข้าราชการให้แก่บุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	**ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)**	**แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)**	**โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)**
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต			
HRMG 1) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	HRMS 1) บริหารโครงสร้างและอัตรากำลังเชิงรุก (การวางแผนอัตรากำลัง)	(๑) โครงการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
HRMG 2) ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต	K2) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต	HRMS 2) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต	(๒) โครงการทบทวนและพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน
	K3) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี		(๓) โครงการ/กิจกรรม สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร			
HRMG 3) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข และความรักความผูกพันในองค์กร	K4) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	HRMS 3) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม	(๑) โครงการ/กิจกรรมสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
	K5) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	HRMS 4) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร	(๒) โครงการปรับปรุงและจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) กิจกรรมสำรวจความต้องการ/ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	K6) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	HRMS 5) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	(๔) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี (๕) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับ

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร			
HRMG 4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths) ครอบคลุมทุกสายงาน	K7) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน	HRMS 6) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths)	(๑) โครงการทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน
HRMG 5) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Successors)	K8) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์	HRMS 7) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์	(๒) โครงการสรรหา พัฒนา และสั่งสมประสบการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ในอนาคต
	K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	HRMS 8) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	(๓) โครงการศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Talent Management)

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ			
HRMG 6) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม และเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากร	K10) ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	HRMS 9) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	(๑) โครงการทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
		HRMS 10) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ	(๒) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล			
HRMG 7) ผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	K11) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน K12) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)	HRMS 11) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (๒) โครงการพัฒนาสมรรถหลัก (Core Competency) (๓) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency) (๔) โครงการพัฒนากรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด (๔ Mindsets) (๕) โครงการพัฒนาทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ๓ ด้าน (๖) โครงการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ๓ ด้าน (๗) โครงการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ๒ ด้าน (๘) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ๖ ด้าน (๙) โครงการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กร
HRMG 8) บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	K13) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	HRMS 12) ส่งเสริม กำกับ ติดตามการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	(๑๐) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)
HRMG 9) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	K14) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	HRMS 13) พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	(๑๑) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
HRMG 10) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)	K15) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	HRMS 14) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบและต่อเนื่อง (Knowledge Management)	(๑๒) โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้ในองค์กร
(HRMG 11) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรครบทุกสายงาน (TDRM)	K16) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)	HRMS 15) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)	(๑๓) โครงการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training & Development Roadmap – TDRM)

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM - KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย			
HRMG 12) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย	K17) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	HRMS 16) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	(๑) โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
	K18) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันการกระทำผิดวินัย	HRMS 17) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	(๒) โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยข้าราชการให้แก่บุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๔
การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไปยังหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ไปยังบุคลากรทุกระดับในฐานะผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์จากแผนฯ ดังกล่าว ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม ไฟล์อีเล็กทรอนิกส์ การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒) ผู้บริหารระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามลำดับ

๕) ผู้บริหารระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรพิจารณาดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมตามความเหมาะสม และรายงานผลไปยังผู้บริหาร นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ เห็นควรรายงานผลการดำเนินงาน รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานในรูปรายงานประจำปีงบประมาณหรือตามความเหมาะสม ซึ่งพิจารณาถึงประโยชน์ของส่วนราชการเป็นหลัก เพื่อให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานภาพรวมต่อไป

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง และทุกหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง เกิดความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามแนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Goals) โดยวัดผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HR Key Performance Indicators – KPIs) และค่าเป้าหมาย (Strategic Targets) ที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนปฏิบัติการ ตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้ จึงได้จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเพียงพอ ภายใต้แนวคิดมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ของงาน/กิจกรรม/โครงการให้เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้เรียบร้อย ภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดรับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน (สำนักงาน ก.พ.)

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
๒. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ
๓. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภททั่วไป
๔. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง
๕. เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ฉบับสมบูรณ์

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนการดำเนินงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	๑
๒	ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภทวิชาการ	๒
๓	ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังสายงานหลักประเภททั่วไป	๓
๔	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง	๔
๕	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ฉบับสมบูรณ์	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนอัตรากำลัง สรุปผลและรายงานผล

ตัวชี้วัด : K2) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต

เป้าหมาย : ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ในแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร หมายถึง ระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดขึ้นเพื่อการแสวงหา สรรหา คนดี คัดเลือกหรือให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความประพฤติเหมาะสมทั้งภายใน และ รวมถึงบุคลากรภายนอกองค์การมาบรรจุแต่งตั้งในองค์การ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ในการแต่งตั้งโยกย้ายเหล่านี้ให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ อีกทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร
๒. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากหน่วยงานและบุคลากร ศึกษา วิเคราะห์ระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่สามารถนำมาดำเนินการได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และกฎระเบียบของรัฐ เพื่อนำไปปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
๓. จัดทำร่างระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
๔. ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร และสรุปผล
๕. ขอความคิดเห็นหรือทำประชาพิจารณ์จากผู้แทนหน่วยงาน และบุคลากรภายในกรมฯ และปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนการเสนอผู้บริหารเพื่อประกาศใช้ระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร เพื่อถือปฏิบัติ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร	๑
๒	ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นจากหน่วยงานและบุคลากร ศึกษา วิเคราะห์ระเบียบ/หลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน	๒
๓	จัดทำร่างระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	๓
๔	ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร และสรุปผล	๔
๕	ขอความคิดเห็นหรือทำประชาพิจารณ์จากผู้แทนหน่วยงาน และบุคลากรภายในกรมฯ และปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนการเสนอผู้บริหารเพื่อประกาศใช้	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ได้รับการยอมรับจากบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K3) ร้อยละของอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามแผนการสรรหาอัตรากำลังประจำปี
เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐
การรายงานผล : รายปี
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

อัตรากำลังว่าง หมายถึง อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ว่างลง โดยไม่มีคนครอง ในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งกรมจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังว่างเหล่านั้น ให้ครบถ้วน เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ

แผนการสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง แผนซึ่งองค์กรระบุความต้องการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง หรือคาดว่าจะว่างลงในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรของกรม 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 :

$$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนกรอบอัตรากำลังว่างที่หน่วยงานต้องการกำลังคนทั้งหมด ในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ
แหล่งข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามผลการดำเนินงาน วัดผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรแทนอัตรากำลังที่ว่างในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K4) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมาย ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานเลขานุการกรม (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป 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. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๒. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร นำผลจากการสำรวจความคิดเห็นมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๓. จัดการประชุมเพื่อจัดทำโครงการรองรับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรประจำปี
๔. ดำเนินการตามโครงการรองรับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรประจำปีที่กำหนดขึ้น
๕. ประเมินผลการดำเนินการตามโครงการในแต่ละปีงบประมาณ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสนอผู้บริหาร

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการรองรับแผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ในแต่ละปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการรองรับแผนฯ ทั้งหมดที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามแผนฯ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการประเมินการดำเนินการตามโครงการในแต่ละปีงบประมาณ และรายงานสรุปผล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K5) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย : ดำเนินการถึงระดับ ๕ ในแต่ละปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานเลขานุการกรม (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มี หรือปรับปรุง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการรถรับ – ส่ง เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
๒. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากรของกรม เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้กรมจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
๓. จัดการประชุมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
๔. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น
๕. ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และรายงานสรุปผลโครงการ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-
เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	๑
๒	ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากรของกรม เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้กรมจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น	๒
๓	จัดการประชุมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	๓
๔	ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดขึ้น	๔
๕	ประเมินผลการจัดให้มีหรือปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และรายงานสรุปผลโครงการ	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการประเมินสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K6) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

เป้าหมาย : จำนวนโครงการตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละปีงบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานเลขานุการกรม (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรของกรมมีความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะส่งผลให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรเกิดความใกล้ชิด สนิทสนม ลดช่องว่างระหว่างบุคคลและช่วงวัย บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น อาทิ การจัดกีฬาภายใน การมอบของขวัญและแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญ การจัดกิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาร่วมกัน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
๒. จัดการประชุมเพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในแต่ละปีงบประมาณ
๓. ดำเนินการจัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรตามที่กำหนดขึ้น
๔. ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และรายงานสรุปผลโครงการ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K7) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ให้ครอบคลุมทุกสายงาน
เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ครอบคลุมทุกสายงานภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐
การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานฯ/รวบรวมข้อมูล ศึกษารายละเอียดภาพรวมและวางแนวทางดำเนินงาน
๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๑ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๓. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๒ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๔. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๓ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้
๕. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๔ ที่ครอบคลุมทุกสายงาน และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-
เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	รวบรวมข้อมูล ศึกษารายละเอียดภาพรวมและวางแนวทางดำเนินงาน	๑
๒	วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ เรียบเรียง เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๑ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้	๒
๓	วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ เรียบเรียง เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๒ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้	๓
๔	วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ เรียบเรียง เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๓ และเสนอขออนุมัติเพื่อนำไปใช้	๔
๕	วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ เรียบเรียง เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชุดที่ ๔ ที่ครอบคลุมทุกสายงาน และเสนอเพื่อนำไปใช้	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : แผนความก้าวหน้าสายอาชีพครบทุกสายงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K8) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์

เป้าหมาย : ดำเนินการให้บรรลุค่าเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการ (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ และกำหนดโครงการ/กิจกรรม (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๓. ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์
๔. ติดตามผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ
๕. นำผลการดำเนินงานตามรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ มาปรับปรุงแผน โครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินงานในปีงบประมาณต่อไป

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรม (ขับเคลื่อน) แผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ในแต่ละปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรม (ขับเคลื่อน) แผนฯ ทั้งหมดที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงาน (ขับเคลื่อน) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K9) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (Talent Management System) ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management System) หมายถึง การดำเนินการเฟ้นหาบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ มีผลการปฏิบัติงานสูงในปัจจุบันและมีศักยภาพในการทำงานสูงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการให้คนเก่งหรือคนที่มีความรู้ความสามารถมาทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มหรือทีมงาน และพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
๒. ศึกษา วิเคราะห์ ระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง จากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน
๓. ร่างระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงของกรมเอง
๔. ประชาพิจารณ์เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรภายในกรม นำผลการประชาพิจารณ์มาปรับปรุงร่างเพื่อพัฒนาระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง
๕. ดำเนินการตามระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (ในหน่วยงานนำร่อง) ประเมินผล สรุปผล และรายงานผล เพื่อนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ก่อนนำไปดำเนินการทั่วทั้งองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	๑
๒	ศึกษา วิเคราะห์ ระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง จากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	๒
๓	ร่างระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงของกรมเอง (ไม่ใช่ส่งบุคลากรของกรมไปร่วมโครงการของสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่น) (ถ้ามี)	๓
๔	ประชาพิจารณ์เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรภายในกรม นำผลการประชาพิจารณ์มาปรับปรุงร่าง เพื่อพัฒนาระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง	๔
๕	ดำเนินการตามระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (ในหน่วยงานนำร่อง) ประเมินผล สรุปผล และรายงานผล เพื่อนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ก่อนนำไปดำเนินการทั่วทั้งองค์กร	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : K10) ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเรียบร้อย ภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน หรือผู้อื่นร่วมด้วยตามที่องค์กรกำหนด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
๒. ศึกษา สำรวจความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากร และวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการนั้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางการในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์และแนวทางการที่ภาครัฐกำหนด
๔. ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุง
๕. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุง และประกาศใช้ สรุปผล และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ และนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	๑
๒	ศึกษา สำรวจความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากร และวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการนั้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒
๓	ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์และแนวทางการที่ภาครัฐกำหนด	๓
๔	ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุง	๔
๕	ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุง และประกาศใช้ สรุปผล และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ และนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K11) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีได้เรียบร้อย ภายในปีงบประมาณ
การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี หมายถึง แผนที่ระบุโครงการ/กิจกรรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร โดยใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. วิเคราะห์ ทบทวน โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ยังคงต้องดำเนินการ หรือควรดำเนินการในอนาคต ตามความต้องการของบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร เพื่อจัดทำร่างแผนฯ
๓. เสนอแผนฯ เพื่อขออนุมัตินำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ
๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ที่ประกาศใช้
๕. ติดตามผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนให้ผู้บริหารทราบ เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ในปีงบประมาณต่อไป

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-
เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑
๒	วิเคราะห์ ทบทวน โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ยังคงต้องดำเนินการ หรือควรดำเนินการในอนาคต ตามความต้องการของบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร เพื่อจัดทำร่างแผนฯ	๒
๓	เสนอแผนฯ เพื่อขออนุมัตินำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ	๓
๔	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ที่ประกาศใช้	๔
๕	ติดตามผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนให้ผู้บริหารทราบ เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ในปีงบประมาณต่อไป	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K12) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของกรม)

เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตารางที่ ๓

การรายงานผล : ปีละ ๒ ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม หลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข โดยใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย (ทั้งการฝึกอบรมและวิธีการพัฒนาบุคลากรอื่นที่เหมาะสม)

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี
๒. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี
๓. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานทุกเดือน
๔. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบสถานะการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีในแต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน}}{\text{จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี
๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและรายงานสถานะการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K13) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ
การรายงานผล : ปีละ ๒ ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -
คำอธิบายตัวชี้วัด :

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การกำหนดขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานทุกหน่วยงานดำเนินการให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๒. บุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๓. ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานติดตามให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๔. ผู้บังคับบัญชารายงานผลการติดตามบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบรายงานและระยะเวลาที่กำหนด
๕. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการรวบรวมผลการติดตาม รายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบสถานการณ์ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในแต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมที่ดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)}}{\text{จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งหมดที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

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

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ดำเนินการรวบรวมผลการติดตาม รายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน ในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K14) ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยี (นอกเหนือจากการฝึกอบรม) ที่หลากหลาย

เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ

การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความร่วมมือในการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (นอกเหนือจากการฝึกอบรม) ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในที่นี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาเลือกใช้วิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่องค์กรต้องการ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การติดตามผู้บังคับบัญชา การเสวนา การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในองค์กร เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดตั้งคณะทำงานกำหนดรูปแบบวิธีการและเทคโนโลยีพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. คัดเลือกรูปแบบ/วิธีการและเทคโนโลยีพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. กำหนดรายละเอียดหัวข้อวิชา วิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม การนำไปใช้ประโยชน์
๔. นำรูปแบบ/วิธีการที่คัดเลือกไปทดลองใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๕. ติดตาม ประเมินผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลายในแต่ละปีงบประมาณ และสรุปผลรายงานผล

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย}}{\text{จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการประเมินผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลายในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K15) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (KM)
เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (หลัก)/กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้กรมฯ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์กรมฯ เพื่อวางแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๒. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๓. สรุปองค์ความรู้และจัดทำเป็นเอกสาร ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม
๔. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
๕. ถอดบทเรียนการจัดการความรู้จากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีต่อไป และรายงานผล

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: รายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K16) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน (Training and Development Roadmap – TDRM)

เป้าหมาย : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ภายในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

การรายงานผล : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. วิเคราะห์ ทบทวน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของแต่ละตำแหน่ง/สายงาน เพื่อจัดทำร่างแผนทีละสายงาน 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 : -ไม่มี-

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑
๒	วิเคราะห์ ทบทวน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ของแต่ละตำแหน่ง/สายงาน เพื่อจัดทำร่างแผนทีละสายงาน เรียงตามลำดับ	๒
๓	กำหนดหลักสูตร หัวข้อ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่จำเป็นในแผนฯ ของแต่ละตำแหน่งสายงาน ดำเนินการตรวจสอบ สอบถามความคิดเห็น ประชาพิจารณ์ ตามความจำเป็น เพื่อนำไปปรับปรุงแผนฯ ให้เหมาะสมก่อนประกาศใช้	๓
๔	เสนอแผนฯ เพื่อขออนุมัตินำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง/สายงาน	๔
๕	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ที่ประกาศใช้ สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้ผู้บริหารทราบ เพื่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนฯ ในระยะต่อไป	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ หรือแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(HR Key Performance Indicators – KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K17) ร้อยละการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

การดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดทำแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ขอความเห็นชอบแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. สรุปผลการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. รายงานผลไปยังกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในแต่ละปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : K18) ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันการกระทำผิดวินัย
เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
การรายงานผล : ปีละ ๑ ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม (หลัก) /ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กำหนดเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ไว้ในแผนด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือแผนด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือแผนด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒. กำหนดเป้าหมายในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
๓. จัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้แทนข้าราชการในสังกัดในการกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
๔. สรุปผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. รายงานผลไปยังสำนักงาน ก.พ. (ภายในระยะเวลาที่กำหนด)

สูตรการคำนวณ : ไม่มี
เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	กำหนดเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ในแผนด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือแผนด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือแผนด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑
๒	กำหนดเป้าหมายในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	๒
๓	จัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้แทนข้าราชการในสังกัดในการกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	๓
๔	สรุปผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔
๕	รายงานผลไปยังสำนักงาน ก.พ. (ภายในระยะเวลาที่กำหนด)	๕

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร
เพื่อประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

ส่วนที่ ๑ คำชี้แจงและที่มาของการดำเนินการ

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร/ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองฯ ในประเด็นที่เกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คำศัพท์สำคัญ:

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management) คือ เครื่องมือสำคัญที่จะกำหนดเป็นแนวทางสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มบทบาทและประสิทธิภาพงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่นอกเหนือการมุ่งเน้นงานประจำ (Routine Work) ซึ่งเป็นงานเชิงรับ มาเป็นการวางแผนในเชิงรุก (Strategic Plan) เพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการอยู่นั้น เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จะสามารถช่วยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร

กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล: ประกอบด้วยภารกิจที่สำคัญได้แก่ การวิเคราะห์งาน การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งและการโยกย้าย การปฐมนิเทศ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงขั้นตอนการเตรียมเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์: พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

ค่านิยมร่วม: มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร: ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร - DSD

D = Digital & Data Driven: ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

S = Skill & Smart (Service): ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน

D = Development & Determined: ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

/ส่วนที่ ๒ ประเด็นคำถาม...
~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

ส่วนที่ ๒ ประเด็นคำถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อประกอบในการจัดทำแผนฯ

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ที่ท่านคาดหวังว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะทำให้สำเร็จใน ๕ ปีข้างหน้าคืออะไรในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑.๑ ด้านผลงานและกระบวนงาน (Performance and Process)

.....

.....

.....

๑.๒ ด้านคน (Human Resource)

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

๑.๔ ด้านการให้บริการลูกค้า ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ภายนอกองค์กร (Services)

.....

.....

.....

๑.๕ ด้านการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digitalization)

.....

.....

.....

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

๒.๑ ด้านกระบวนงานหลักขององค์กร (Core Process)

.....

.....

.....

๒.๒ ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของงาน (Structure)

.....

.....

.....

๒.๓ ด้านคน (People)

.....

.....

.....

/๒.๔ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ...

๒.๔ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ (Data & Information)

.....

.....

.....

๒.๕ ด้านการตัดสินใจ และภาวะผู้นำ (Decision-Making and Leadership)

.....

.....

.....

๒.๖ ด้านรางวัลและแรงจูงใจ (Rewards)

.....

.....

.....

๒.๗ ด้านอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น สวัสดิการ

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

๔. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

~~~~~~~~~~~~~~~
~~~~~~~~~~~~~~~

ภาคผนวก ข.

สรุปผลการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่นในการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น ซึ่งจะนำผลการสำรวจความคิดเห็นไปกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ ปี โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกแบบเผชิญหน้า และการตอบแบบสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ จากนั้น ผู้จัดทำได้นำผลจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

๑. นางสาวบุปผา	เรืองสุด	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. นายเฉลิมพงษ์	บุญรอด	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. นายเลอพงษ์	แตงเนียม	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. นายเจษฎา	จันทร์อุไร	ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
๕. นายสรรชัย	ชอบพิมาย	ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๖. นางพลาพร	รัตนปริคณน์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
๗. นายสิทธิชัย	สุดสวาท	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
๘. นางสาวนภาเพ็ญ	ศรีศักดิ์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๙. นางบัญฑิตา	สุขสถิตย์	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง
๑๐. นายจิตรพงศ์	พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สรุปข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

๑. ประเด็นทิศทาง เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการตามประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญ ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการประจำปี จนบรรลุเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สู่วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฟื้นฟูการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูงให้ครอบคลุมแรงงานกลุ่มเป้าหมายอย่างเร่งด่วน ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (COVID – 19) เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสภาพการแข่งขันในอนาคต
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาระบบสารสนเทศ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานของประเทศ การตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหาร ตลอดจนสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทันสถานการณ์
- สร้างเครือข่ายเพื่อขยายฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบฝีมือแรงงาน รับรองหลักสูตร ประเมินความรู้ความสามารถของแรงงาน ให้ครอบคลุมอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- ยกระดับแรงงานไทยให้มีศักยภาพ ทักษะฝีมือสูงกว่าหรือเทียบเท่าประเทศชั้นนำในอาเซียน เทียบเท่ามาตรฐานสากล มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้างานมากกว่าการเป็นกำลังแรงงาน และเป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- กรมพัฒนาแอพพลิเคชั่นและ Web Service ให้บริการผ่านระบบออนไลน์ ด้วยกระบวนการทำงานที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการให้บริการประชาชน สถานประกอบกิจการ และผู้รับบริการ
- ผู้รับบริการสามารถใช้บริการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบฝีมือแรงงาน รับรองหลักสูตร ประเมินความรู้ความสามารถ และบริการอื่นผ่านออนไลน์และมีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่มีความปลอดภัยสูง
- ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ให้การยอมรับต่อบทบาทของกรมในการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย

๒. ประเด็นความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและตามที่ภาครัฐกำหนด โดยยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลการปฏิบัติงาน และหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน
- การให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Development Plan) และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ตลอดจนระบบการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่กำหนด (Career Development Roadmap) ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน และผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ข้อมูล และการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล Data Driven Organization
- ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Mindset) และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ จากบทบาทของการเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติ (Operators) สู่บทบาทของผู้กำกับการดำเนินงาน (Regulators) ให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาทุกระดับ ร่วมดำเนินการในการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีผลิตภาพสูงทันความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ ทั้งตลาดแรงงานภายในประเทศ และต่างประเทศ
- การกำหนดนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ความรู้ความสามารถ
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรทุกระดับ เช่น การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ สวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยในพื้นที่ที่ขาดแคลน รถบริการรับ - ส่ง เงินสงเคราะห์ที่จำเป็น เป็นต้น

๓. ประเด็นปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล

- ข้อจำกัดของกฎหมายตลอดจนนโยบายรัฐที่เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ การปรับเปลี่ยนสำนักงานในจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค การจำกัดโครงสร้างและอัตรากำลังอำนวยการต้นและสูง ในสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ครอบคลุมทุกจังหวัด ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในภาพรวม ตลอดจนแรงจูงใจในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การชะลอการพัฒนาศักยภาพแรงงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (COVID – ๑๙)
- การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีแนวโน้มลดลง
- บุคลากรไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง

๔. ประเด็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ
• กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูล Big Data ที่ดี แต่ยังขาดการนำข้อมูลมาพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจทางการบริหารของผู้บริหาร และสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ • กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีสุขภาวะ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
๕. ประเด็นความคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
• หน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างรวดเร็ว ภายหลังสถานการณ์ COVID - 19 ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการและแรงงาน จนบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน • ปรับโครงสร้างหน่วยงาน สพร./สนพ. ให้เป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และผลักดันให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นราชการส่วนกลางในภูมิภาคเป็นส่วนราชการในภูมิภาค หรือขยายสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกจังหวัด • บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญในงาน เป็นมืออาชีพ เป็นผู้ที่ใส่ใจดูแลให้บุคลากรทุกระดับมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง • บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจในบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว • บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบและความพร้อมรับผิด • ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร • ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของกรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเอง เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมในชั้นเรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน • ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP)

ภาคผนวก ค.

แบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร
ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
(ผ่านระบบออนไลน์)

แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ชื่อ-ชื่อสกุล.....สังกัด.....

ตำแหน่ง.....ระดับชั้นงาน.....

คำชี้แจง จากประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไปนี้ ขอให้ท่านโปรดพิจารณาทีละประเด็นแล้วตอบคำถามว่า ประเด็นนั้นมีความสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากน้อยเพียงใด และในปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการไปแล้วในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรม					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
๒. การพัฒนาผู้บริหาร ให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม										
๓. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ในทุกหน่วยงาน										
๔. การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง ในอนาคต										
๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติ และประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่										
๖. กรมมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม										
๗. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม										
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข										

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรม					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๙. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน										
๑๐. การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กร ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด										
๑๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า										
๑๒. การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก										
๑๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)										
๑๔. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร										
๑๕. การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
๑๖. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่องค์กรจัดให้										
๑๗. การพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน										
๑๘. การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม										
๑๙. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา										

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรม					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๒๐. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓										
๒๑. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร										
๒๒. องค์กรมีมาตรการในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด										
๒๓. องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตระหนักและประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง										
๒๔. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ										
๒๕. องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, การสนับสนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน										
๒๖. องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง										
๒๗. องค์กรมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจัง										

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรม					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๒๘. องค์กรเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามแนวทางของรัฐบาลดิจิทัล										

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรดำเนินการ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เทียบเท่าองค์กรที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานสากล

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ และโปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนทันที
เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก ง.

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ผ่านระบบออนไลน์)

สรุปผล แบบสอบถามความคิดเห็น
เพื่อประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ผลต่าง
		ความสำคัญของคำถาม	สถานะปัจจุบัน	
๑	การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๒	๓.๗๔	๐.๓๘
๒	การพัฒนาผู้บริหาร ให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๔.๒๐	๓.๗๔	๐.๔๖
๓	การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ในทุกหน่วยงาน	๔.๑๐	๓.๖๗	๐.๔๓
๔	การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง ในอนาคต	๔.๐๙	๓.๖๗	๐.๔๒
๕	การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติ และประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่	๔.๑๓	๓.๖๔	๐.๔๙
๖	กรมมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๙๐	๓.๔๔	๐.๔๖
๗	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม	๔.๑๕	๓.๗๐	๐.๔๕
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๔.๑๑	๓.๕๙	๐.๕๒
๙	การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓.๙๘	๓.๕๕	๐.๔๓
๑๐	การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กร ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	๔.๐๙	๓.๗๔	๐.๓๕
๑๑	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า	๔.๑๔	๓.๖๖	๐.๔๘
๑๒	การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก	๔.๐๗	๓.๖๖	๐.๔๑
๑๓	การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)	๔.๐๗	๓.๕๖	๐.๕๑
๑๔	การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร	๔.๐๒	๓.๔๙	๐.๕๓
๑๕	การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๔.๐๔	๓.๔๖	๐.๕๘
๑๖	การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่องค์กรจัดให้	๓.๙๑	๓.๓๕	๐.๕๖
๑๗	การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน	๓.๙๘	๓.๓๙	๐.๕๙

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย		ผลต่าง
		ความสำคัญของคำถาม	สถานะปัจจุบัน	
๑๘	การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๙๒	๓.๕๓	๐.๓๙
๑๙	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา	๔.๐๑	๓.๕๓	๐.๔๘
๒๐	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๓.๙๖	๓.๔๙	๐.๔๗
๒๑	การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	๔.๐๕	๓.๕๖	๐.๔๙
๒๒	องค์กรมีมาตรการในการป้อง กันการทุจริตคอรัปชั่นที่เหมาะสมและดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด	๔.๑๓	๓.๖๗	๐.๔๖
๒๓	องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตระหนักและประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	๔.๐๗	๓.๖๔	๐.๔๓
๒๔	องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	๓.๙๓	๓.๕๐	๐.๔๓
๒๕	องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning การสนับสนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๔.๐๗	๓.๖๘	๐.๓๙
๒๖	องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๙	๓.๖๐	๐.๓๙
๒๗	องค์กรมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	๔.๑๐	๓.๗๐	๐.๔๐
๒๘	องค์กรเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามแนวทางของรัฐบาลดิจิทัล	๔.๐๖	๓.๖๗	๐.๒๙

ภาคผนวก จ.

ผลการวิเคราะห์ Force Field Analysis
(รายประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	**ปัจจัยต้านหรืออุปสรรค**
๑) กรมให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน และจัดทำแผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา มาตรการ แนวทาง และวิธีการบริหาร การเตรียมการและพัฒนากำลังคนทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑๐ มาตรการ ๒) สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรภาครัฐในภาพรวม และกรมได้กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการย้ายบุคลากรของกรมให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	๑) นโยบายของทางราชการจำกัดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค**
๑) ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง และการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ๒) พัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ได้กำลังคนเพียงพอทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทันต่อความต้องการของกรมในอนาคต ๓) ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และระบบการสรรหา/แต่งตั้ง/โยกย้าย ให้บุคลากรของกรมทราบโดยทั่วกัน	๑) ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรเชิงรุก เพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	**ปัจจัยต้านหรืออุปสรรค**
๑) กรมให้ความสำคัญกับการป้องกันในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 การเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความปลอดภัย ๓) กรมปรับปรุงสวัสดิการสำหรับข้าราชการและครอบครัวที่จำเป็น เช่น สวัสดิการเงินกู้ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี ความช่วยเหลือเมื่อประสบภัยธรรมชาติ รวมถึงการเสียชีวิต ๔) กรมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง	๑) การจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค**
๑) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และดำเนินการตามแผนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง ๒) ปรับปรุงสวัสดิการสำหรับข้าราชการและครอบครัวที่จำเป็น ๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ๔) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	๑) จัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	**ปัจจัยต้านหรืออุปสรรค**
๑) กรมจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan) ได้ ๔ สายงาน ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๒) กรมจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งจะนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป ๓) กรมให้ความสำคัญกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ๔) กรมดำเนินการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) จำนวน ๙ สายงาน ๕) กรมจัดทำร่างแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ในภารกิจด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ	๑) การแทรกแซงจากภาคการเมืองและระบบอุปถัมภ์ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค**
๑) ทบทวนและจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่ง/สายงาน ๒) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๓) จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน ๔) พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างต่อเนื่อง	๑) ขับเคลื่อนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยเร็ว

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	**ปัจจัยต้านหรืออุปสรรค**
๑) สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒) กรมดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาอย่างเคร่งครัด ๓) กรมมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑) บุคลากรของรัฐส่วนใหญ่ไม่เชื่อมั่นในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีความเป็นธรรม และเชื่อมโยงต่อค่าตอบแทนของการปฏิบัติงานได้จริง ๒) ระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลยังไม่ถูกนำมาใช้ได้อย่างจริงจัง ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่อยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถวัดผลได้
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค**
๑) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับ ๒) กรมให้ความสำคัญกับการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์	๑) กรมควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการสอบสวนอย่างจริงจัง ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม แก่บุคลากรทุกระดับ

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	**ปัจจัยต้านหรืออุปสรรค**
๑) สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ๑) กรมได้พัฒนาแผนและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง ๒) กรมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓) กรมใช้ระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ให้เกิดทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ๔) กรมส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรมาอย่างต่อเนื่อง ๕) การส่งเสริมการจัดทำและดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๖) กรมดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง	๑) งบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค**
๑) พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง/สายงานให้มีสมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ๒) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในกรมอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อไปสู่ผู้ปฏิบัติ ๓) จัดทำและดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่อง ๔) จัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากร (Training & Development Roadmap – TDRM) ๕) เร่งรัดการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑) พิจารณานำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม ซึ่งมีงบประมาณในการดำเนินงานสูง มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อลดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวลงตามลำดับ อาทิ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย และเน้นส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร คงใช้การฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเท่านั้น

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	**ปัจจัยต้านหรืออุปสรรค**
๑) กรมประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) กรมมีมาตรการการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของรัฐบาล	๑) บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) ผู้บังคับบัญชาบางส่วนยังไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัย ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำ กำกับดูแลไม่ให้บุคลากรในหน่วยงานกระทำผิดวินัยได้อย่างทั่วถึง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค**
๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับตระหนักและสร้างค่านิยมการสร้างการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) กรมส่งเสริมการจัดกิจกรรมเข้าวัด ฟังธรรมในวันธรรมสวนะ เพื่อปลูกฝังค่านิยมของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๓) สร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติตนดีเด่นและเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑) กรมฯ กำหนดมาตรการและดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง ๒) กรมฯ ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเด็ดขาด ต่อเนื่อง และจริงจัง

ภาคผนวก ฉ.

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเทคนิค SWOT Analysis

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (HRM Internal Environment Scanning)

จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strengths - S)

๑. บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนซึ่งเป็นกำลังแรงงานด้วยความเสียสละและอดทนมาอย่างต่อเนื่อง
๒. กรมให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
๓. กรมมีโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน และมีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัด
๔. บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายและพร้อมรับการพัฒนา
๕. ผู้บริหารกรมทุกระดับมีนโยบายและวิสัยทัศน์ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนให้การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) หนึ่งที่สำคัญ ในแผนปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ “ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ”
๖. กรมจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมมาอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีงบประมาณ และนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตลอดเวลา
๗. กรมจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งจะนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป
๘. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำร่างแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ในภารกิจด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ รองรับการเติบโตในสายอาชีพของข้าราชการในอนาคต ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว เป็นการดำเนินงานภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์การ และที่สำคัญ ยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๙. กรมให้ความสำคัญกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในส่วนราชการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการตามระบบกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ ราย
๑๐. กรมและทุกหน่วยงานภายในกรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๑๑. ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น มีความรู้และประสบการณ์ในงาน และมีจิตบริการ
๑๒. กรมพัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e PAS) และ ๒) การสร้างระบบบริการตอบข้อความอัตโนมัติผ่าน Application Line ในชื่อ HR_DSD Chatbot มาช่วยตอบคำถามหรือข้อสงสัยได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
๑๓. กรมมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ

จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Weaknesses - W)

๑. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Training and Development Roadmap – TDRM.) และแผน พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP.)
๒. กรมจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan) ได้เพียง ๔ สายงาน ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน
๓. กรมจะสูญเสียบุคลากรไปจากการเกษียณอายุราชการ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
๔. บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา
๕. การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นยังไม่เป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรม ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้านหรือเฉพาะหน้า และยังไม่ปรากฏผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
๖. การพัฒนาบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน หรือภายในกรมยังไม่เป็นระบบที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรและงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (multi Tasks, multi skills)
๗. การจัดการความรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม
๘. โครงสร้างองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจของกรมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต กรมยังไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของกรมในปัจจุบันและอนาคต
๙. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายบุคลากรไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงานภายในกรม
๑๐. วิธีการพัฒนาบุคลากรของกรมไม่มีความหลากหลาย ส่วนใหญ่ยังคงเน้นการฝึกอบรมบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่ทั่วถึง
๑๑. บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจใหม่ของกรมในอนาคต ในด้านขับเคลื่อน ร้อยละ ๒๐ ส่งเสริม/ประสาน ร้อยละ ๓๐ การปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ดำเนินงาน Operator (ให้คงเหลือเพียงร้อยละ ๑๐) เป็นผู้กำกับ/ดูแล Regulator (เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๔๐) ของบทบาทในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะดิจิทัลที่ทันสมัย การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน
๑๒. กรมยังขาดการสร้างแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง
๑๓. โครงสร้างอายุของบุคลากรกรมมีความแตกต่างมาก ทำให้การความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นเป็นไปได้ยาก
๑๔. งบประมาณในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ และมีแนวโน้มลดลงมาอย่างต่อเนื่อง
๑๕. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
๑๖. สถานที่ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่คับแคบ และเครื่องมืออุปกรณ์ส่วนใหญ่เก่า ไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๗. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Job Description) ปัจจุบันมีการดำเนินการไปแล้ว ๙ สายงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Opportunities - O)

๑. นโยบายการปฏิรูประบบราชการที่เน้นการทบทวนบทบาทและภารกิจภาครัฐ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ ทำให้กรมต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นการส่งเสริมและกำกับดูแลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้รองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. การขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” ตลอดจน “ระบบราชการ ๔.๐” ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (Innovative Driven Economy) ทำให้ทุกส่วนราชการและกรมต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรม และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น

๓. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ ประกอบด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ตลอดจนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัล และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ ทำให้กรมมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลและเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสื่อสารได้

๕. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ รวมไปถึงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้กรมสามารถปรับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงและทันสมัยได้

๖. การเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่กรมต้องถือปฏิบัติ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและเรียนรู้เพิ่มขึ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

๗. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐเพิ่มขึ้น กรมจึงให้ความสำคัญในการตอบสนองนโยบายดังกล่าวอย่างจริงจัง (๓.๕๒)

๘. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (Department Personnel Information System – DPIS) ช่วยสนับสนุนให้การบันทึกข้อมูลเป็นฐานข้อมูลทรัพยากรของกรมต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น (๓.๕๒)

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน และระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก (Eastern Economic Corridor – EEC.) ส่งผลให้ความต้องการกำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงขึ้น

๑๐. ภาคส่วนต่าง ๆ ส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศพร้อมให้ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ

อุปสรรคหรือภาวะคุกคามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Threats - T)

๑. การเข้าสู่สังคมสูงวัยในปี ๒๕๖๗ ประกอบกับอัตราเกิดของประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๒๐ ปี
ทำให้แรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อโครงสร้างประชากรและความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ
ในอนาคต

๒. ความเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจและธุรกิจโลกมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ และรูปแบบการดำเนินการที่ไม่คุ้นเคย แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะฝีมือที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม ซึ่งบุคลากรของกรมยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๓. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (Department Personnel Information System – DPIS) ยังไม่เอื้อต่อการนำมาประมวลผลเพื่อตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้บุคลากรของกรมมีภาระงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังมีจำนวนเท่าเดิม และส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรใหม่ที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๕. การปรับเปลี่ยนกลวิธีในการสรรหาบุคลากรในภาคเอกชน โดยเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เป็นภัยคุกคามต่อการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ระบบงานภาครัฐในระยะยาว

๖. ค่านิยมของคนรุ่นใหม่ไม่นิยมเข้ารับราชการหรือการทำงานในองค์กร และมีแนวโน้มทำงานอิสระมากขึ้น ทำให้การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ระบบงานภาครัฐมีความยากมากขึ้น

๗. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ตลอดระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา จนสถานการณ์เริ่มคลี่คลายลงในปัจจุบัน ส่งผลให้เศรษฐกิจและธุรกิจส่วนใหญ่อยู่ในภาวะถดถอย ส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐที่ลดลง หนี้สาธารณะที่เพิ่มขึ้น ทำให้การจัดสรรงบประมาณสู่ส่วนราชการต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

จัดทำโดย
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน