



แผนปฏิบัติการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2563 – 2565)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2563-2565)

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ และมีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งบริบทภายในประเทศ และภายนอกประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์กรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานเท่าเทียมระดับสากล โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่ร่วมจัดทำ ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ร่วมระดมความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้ง ดร. ธีรวัฒน์ นิปการ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม EPI ที่เป็นทั้งปรัษาและวิทยากร และแผนฉบับดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กันยายน 2563

สารบัญ

Content

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | |
| สารบัญ | |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| บทที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 13 |
| บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา | 16 |
| บทที่ 4 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 25 |
| บทที่ 5 การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล | 45 |

1. หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูง จะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่าง ๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่น ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ จึงได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 - 2565) เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยยึดตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็น ‘คนเก่ง คนดี’ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบททั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ ที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการ

ขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2580 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สามารถปฏิบัติการกิจสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มี คุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลิตคนและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) 2) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) 3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) และ 4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยกลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) นั้น ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ (1) ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ (2) ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแผนฉบับนี้ด้วย

ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้และช่วยให้บริการของทางราชการ สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคงปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 วันที่ 30 เมษายน 2562 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับปรุงความเชื่อมโยงสอดคล้องของเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกันและสะท้อนผลการดำเนินการจริง เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization”

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปรลงนโยบายเป็นแนวทาง และแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
3. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้
4. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
5. แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนา

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แนวทางการพัฒนา

- (1) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ
- (2) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่
- (3) เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

แนวทางการพัฒนา

- (1) พัฒนามาตรฐานข้อมูล ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) พัฒนาข้อมูลให้มีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง
- (4) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก
- (6) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)
- (7) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร
- (8) พัฒนาวิธีการและรูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล
- (9) ส่งเสริมและพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

- (1) บูรณาการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่
- (2) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S มีจิตบริการ (Service Mind)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตนรวมถึงหน่วยงานในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2565)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญคือ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการมีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในปัจจุบัน อีกทั้งสามารถสนับสนุนและเอื้อให้การดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) มีประเด็นสำคัญของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ได้แก่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร
4. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย
5. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ครั้งนี้ ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นมา เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้วย

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

| | | |
|-------------------|----------|---------------------------------|
| B = Belief | ความหมาย | เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร |
| E = Effectiveness | ความหมาย | ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล |
| S = Strategy | ความหมาย | มียุทธศาสตร์เป็นตัวนำในการทำงาน |
| T = Teamwork | ความหมาย | ร่วมกันทำงานเป็นทีมเชิงรุก |

วัตถุประสงค์

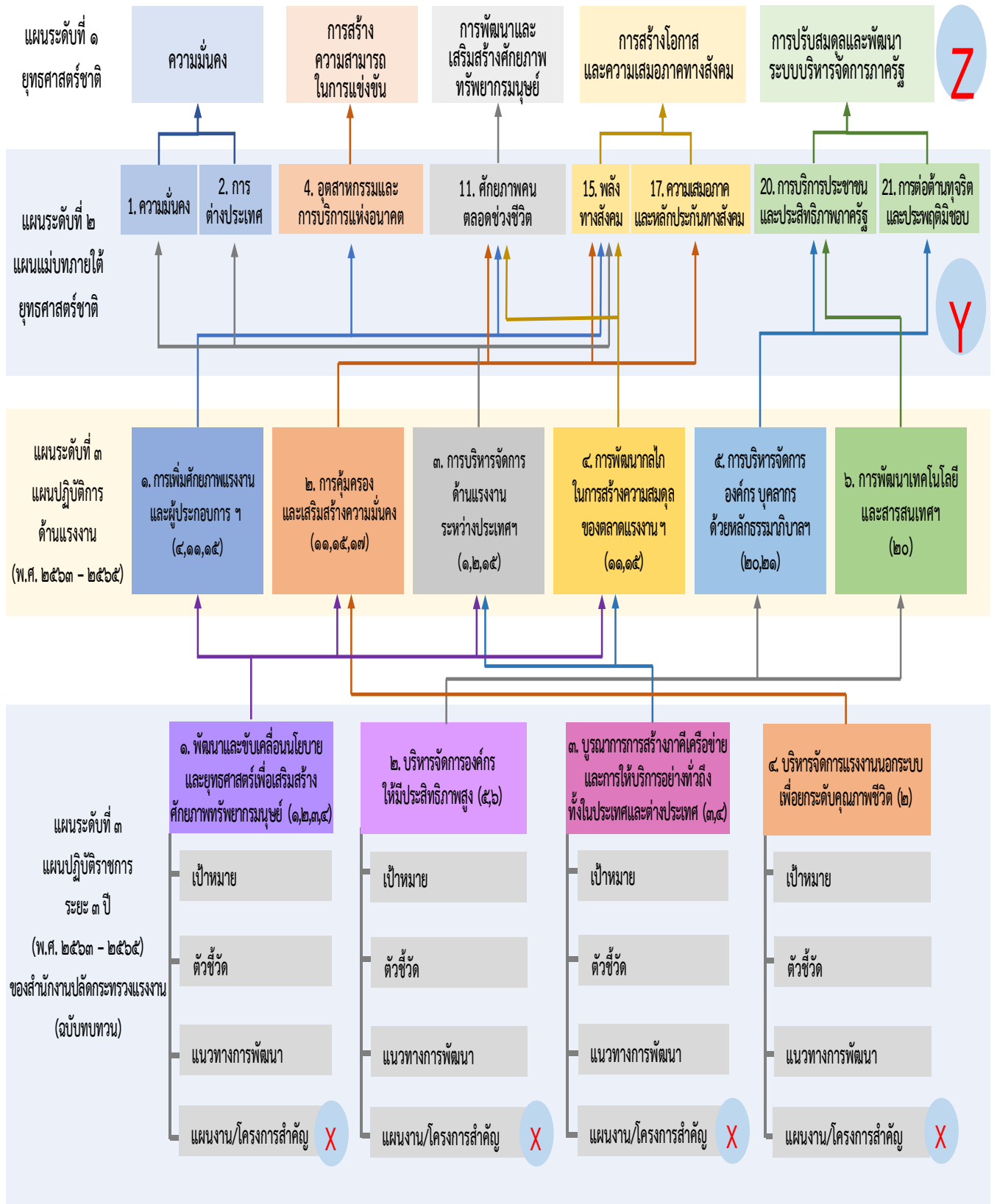
2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รองรับภารกิจในระยะ 4 ปีข้างหน้า ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน ภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ รวมถึงความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ

2.2 เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ และยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ สู่ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)



ผังความเชื่อมโยงระดับตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
กับ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)

แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป้าหมาย : บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ</p> | | | <p>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมาย ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด : อันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI Index) ของประเทศไทย</p> | |
| <p>แผนย่อย ๒๐.๑ การพัฒนา บริการประชาชน</p> | <p>แผนย่อย ๒๐.๔ การพัฒนา ระบบ บริหารงานภาครัฐ</p> | <p>แผนย่อย ๒๐.๕ การสร้างและ พัฒนา บุคลากรภาครัฐ</p> | <p>แผนย่อย ๒๑.๑ แผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> | |
| <p>เป้าหมายงานบริการ ภาครัฐที่ปรับเปลี่ยน เป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด สัดส่วนความสำเร็จ ของกระบวนการที่ได้รับการ ปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล</p> | <p>เป้าหมาย ภาครัฐ มีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่า มาตรฐานสากล และมีความคล่องตัว ตัวชี้วัด สัดส่วนของหน่วยงาน ที่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างสูง ตามเป้าหมาย</p> | <p>เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐ ยึดค่านิยมในการทำงาน ที่ประชาชนยึดถือคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีวินัย และเป็นมืออาชีพ ตัวชี้วัด ๒๐.๕.๑ ดัชนีความ ผูกพันของบุคลากรภาครัฐ</p> | <p>เป้าหมาย ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื้อสัตย์สุจริต ตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA</p> | |

Y2

Y1

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

| | |
|--|---|
| <p>๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล</p> <p><u>ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ</u> ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/แรงงาน) ๕.๓ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ ๕.๔ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวง/แรงงานที่ได้รับการพัฒนา</p> | <p>๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศฯ</p> <p><u>ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ</u> ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของ กระทรวง/แรงงาน ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)</p> |
|--|---|

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(ฉบับทบทวน)

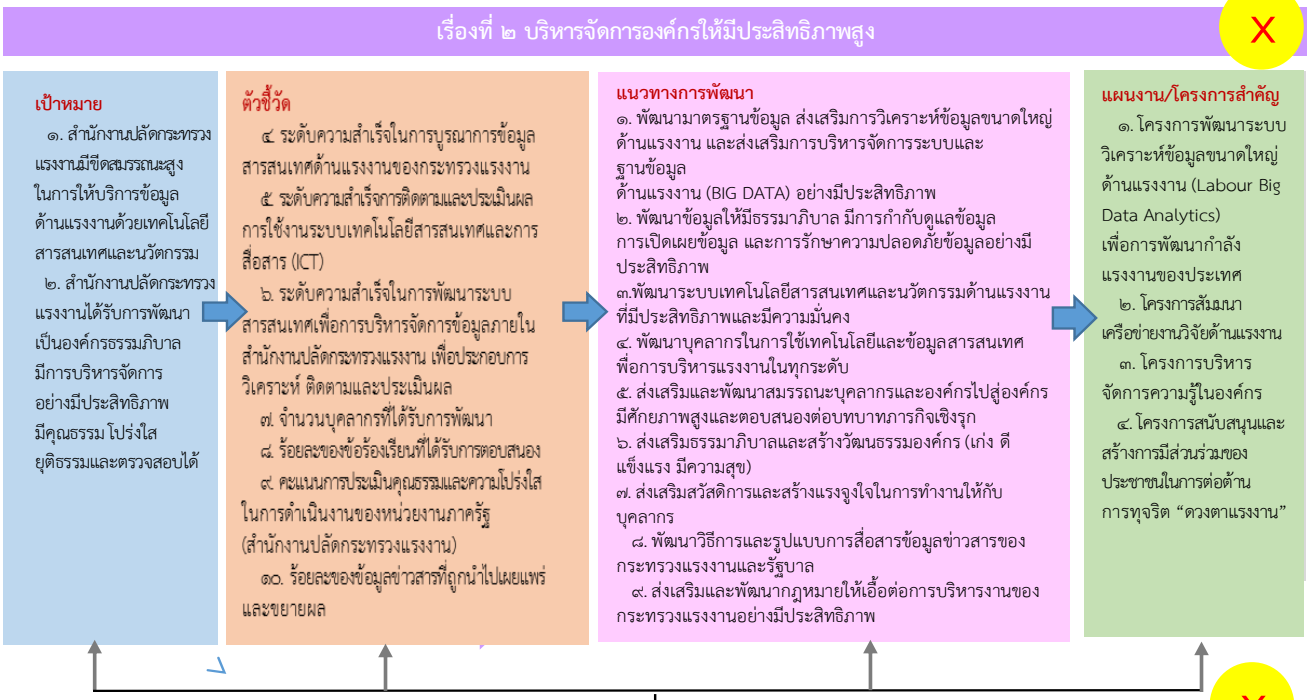
เรื่องที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

X

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>เป้าหมาย</p> <p>๑. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการ ให้บริการข้อมูลด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม</p> <p>๒. สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานได้รับการพัฒนา เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรงต่อได้</p> | <p>ตัวชี้วัด</p> <p>๔. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูล สารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวง/แรงงาน</p> <p>๕. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT)</p> <p>๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายใน สำนักงานปลัดกระทรวง/แรงงาน เพื่อประกอบการ วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๘. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการตอบสนอง</p> <p>๙. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวง/แรงงาน)</p> <p>๑๐. ร้อยละของข้อมูลข่าวสารที่ถูกนำไปเผยแพร่ และขยายผล</p> | <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนามาตรฐานข้อมูล ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านแรงงาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูล ด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาข้อมูลให้มีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลข้อมูล การเปิดเผย ข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง</p> <p>๔. พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ บริหารแรงงานในทุกระดับ</p> <p>๕. ส่งเสริมและพัฒนสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กร ที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก</p> <p>๖. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี มี ความสุจริต)</p> <p>๗. ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร</p> <p>๘. พัฒนาระบบและรูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวง แรงงานและรัฐบาล</p> <p>๙. ส่งเสริมและพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารงานของกระทรวง แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>แผนงาน/โครงการสำคัญ</p> <p>๑. โครงการพัฒนาระบบ วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน ของประเทศ</p> <p>๒. โครงการธรรมาภิบาลหรือ งานวิจัยด้านแรงงาน</p> <p>๓. โครงการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. โครงการสนับสนุนและ สร้างพันธมิตรร่วมของประชาชน ในการต่อต้านการทุจริต "ตรวจแรงงาน" ฯลฯ</p> |
|---|---|--|---|

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการราชการ
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(ฉบับทบทวน)

ผังความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง.
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กับแผนปฏิบัติการ ราชการ ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของ สป.รง. (ฉบับทบทวน)



แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕)

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> |
| <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>G๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>G๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย</p> <p>G๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน</p> | <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๕ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึก รักและหวงแหนองค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตหรือพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย</p> | <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๖ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน</p> <p>G๗ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน</p> <p>G๘ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>G๙ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคมการเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> | <p>เป้าประสงค์การพัฒนา</p> <p>G๑๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทาง การฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> <p>G๑๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> |

บทที่ 2 : กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตอบสนองแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนหลัก ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.2 การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

1.3 การกำหนดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้วิเคราะห์และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

1.4 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมด มากำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำ มาหาค่าเฉลี่ย แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2 กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามข้อที่ 2.1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

2.3 การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้วย

3.2 กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตาม และประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นทางการ

บทที่ 3 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับส่วนราชการ ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| แผนปฏิบัติการ | เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ | เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
|---|--|---|
| <p>แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>(1) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ</p> <p>(2) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่</p> <p>(3) เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล</p> | <p>1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง</p> | <p>1. บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน</p> <p>2. บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ด้านแรงงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต</p> <p>3. บุคลากรมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะดิจิทัลนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน</p> |
| <p>แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>(1) พัฒนามาตรฐานข้อมูล ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(2) พัฒนาข้อมูลให้มีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม</p> | <p>1. บุคลากรมีศักยภาพในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัย และคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ด้านแรงงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต</p> <p>3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) ระบบสารสนเทศ (IS) มีทักษะในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน ระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

| แผนปฏิบัติการราชการ | เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ | เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
|--|--|--|
| <p>(3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง</p> <p>(4) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกกระดับ</p> <p>(5) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก</p> <p>(6) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)</p> <p>(7) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร</p> <p>(8) พัฒนาวิธีการและรูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล</p> <p>(9) ส่งเสริมและพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>3. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้</p> | <p>4. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต มีจิตสำนึกความเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>5. บุคลากรมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและมีธรรมาภิบาลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)</p> <p>6. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติการอย่างจริงจัง</p> <p>7. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก</p> <p>8. บุคลากรสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานและรัฐบาลไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>9. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรอบรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน อาทิ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558 พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารงานของกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

| แผนปฏิบัติการราชการ | เป้าหมายของแผนปฏิบัติการราชการ | เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
|--|--|--|
| <p>แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 3 บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึง ทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>(1) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่</p> <p>(2) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(3) คຸ້ມครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ</p> | <p>4. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและประสานงานกับเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรสามารถบูรณาการการปฏิบัติงานกับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดต่อสื่อสารระหว่างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. บุคลากรมีทักษะการให้คำปรึกษาและปฏิบัติงานเป็นที่เลี้ยงให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานได้ 5. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกฎหมายของประเทศที่มีคนงานไทยไปทำงาน 6. บุคลากรเป็นนักวิชาการที่สามารถคาดการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงานระดับพื้นที่ และสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อบูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ 7. บุคลากรมีทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่น ภาษาอื่นที่จำเป็น มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงาน เพื่อส่งเสริมและคຸ້ມครองแรงงานไทยในต่างประเทศ |

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

| ผู้รับบริการ | ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน | เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง |
|---|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน 2. ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน 3. นายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ และเครือข่ายด้านแรงงาน ผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจัดการแรงงานของกระทรวงแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2. การประสานงานและบูรณาการเชิงนโยบาย 3. ข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความถูกต้อง ทันสมัย รวดเร็ว ได้แก่ ด้านกฎหมายและสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ด้านข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน 4. การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ติดตามและประเมินผล 5. การให้บริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพ แก่ผู้รับบริการ 6. ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านแรงงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2. บุคลากรสามารถสื่อสาร ประสานงานและสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง 3. บุคลากรมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในการคิดวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน 4. บุคลากรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ ตลอดจนแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ 5. บุคลากรมีจิตบริการ |
| ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น | ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน | เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. นายจ้าง 2. ลูกจ้างไทย/ต่างชาติ 3. สหภาพแรงงาน 4. องค์กรภาครัฐ/เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ 5. สภาอุตสาหกรรม 6. องค์กรระหว่างประเทศ 7. องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 3. นโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4. คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงาน 5. การได้รับการคุ้มครอง การดูแลด้านสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล 2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน และการติดตามประเมินผล 4. บุคลากรมีความรู้ด้านแรงงาน ทักษะด้านการให้คำปรึกษาด้านแรงงาน และกฎหมายแรงงาน 5. บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ |

| ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน | ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน | เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง |
|--|---|--|
| บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างภาครัฐ | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. ความเป็นมืออาชีพด้านแรงงาน (วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานได้) 3. ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 4. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส 5. การปฏิบัติงานด้วยจิตบริการ 6. การพิจารณาเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกที่ชัดเจน 3. ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. ระบบคัดกรองบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้พิเศษเฉพาะด้าน 5. การสร้างระบบการเลื่อนขั้นให้กับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเฉพาะทาง 6. สนับสนุนทุนการศึกษาในสาขาวิชาที่องค์กรต้องการบุคลากรในสาขานั้น ๆ 7. เกณฑ์คุณธรรมในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน 8. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการอย่างจริงจัง |

3. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (HRD Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดตั้งหน่วยงานในผังโครงสร้างขององค์กรเพื่อรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนในทุกระดับ และมีการดำเนินการ การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายภายในเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
5. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ครอบคลุมทุกสายงาน
6. มีระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. องค์กรมีการพัฒนาสื่อและช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ เช่น สื่อวีดิทัศน์ และเชื่อมโยง E-learning ของ ก.พ. กพร.
8. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management)
2. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย
3. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรส่วนใหญ่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งหลักสูตรภายนอกและภายในส่วนราชการ
4. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนารายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง
5. แผนเส้นทางฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน
6. การถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์สูงและบุคลากรใหม่ หรือการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาสู่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร
7. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานโครงการ เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (HRD External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

1. นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หรือแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) ซึ่งเน้นการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้บุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานภายใต้บริบทดังกล่าว
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การประชุมผ่านสื่อ อีเล็กทรอนิกส์ การเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของ ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทาง Internet (Google, Youtube) และแอปพลิเคชัน MOOC
3. ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรต้องพัฒนาวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้อยู่เดิมให้เหมาะสม กับการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่
4. นโยบายการปรับเปลี่ยนชื่อและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจและ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้องค์กรต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและ สามารถปฏิบัติงานในภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ทำให้องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการทุกด้าน (7 หมวด) รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด 5) อย่างเป็นระบบ มากขึ้น
6. กรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ และบทบาทของกระทรวงแรงงาน ในเวทีระหว่างประเทศ ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบท ในสังคมโลกและให้ได้มาตรฐานในระดับสากล
7. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น
8. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระบบราชการ 4.0 ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการกำหนด ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
9. ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง
10. การเข้าถึงสถาบันการศึกษาและช่องทางการเรียนรู้สมัยใหม่ ส่งผลให้ข้าราชการมีช่องทางในการพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับผู้อื่นได้สะดวกรวดเร็วมมากขึ้น

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในบางหน่วยงานไม่สัมพันธ์กัน ประกอบกับการสรรหาบุคลากรไม่เป็นไป ตามเป้าหมาย ทำให้ภาระงานของบุคลากรมาก และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การพัฒนาตนเอง ของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

2. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนา มีสัดส่วนลดลง
3. หน่วยงานกลางที่ดูแลด้าน HR ยังไม่มีการบูรณาการ เช่น สำนักงาน ก.พ. ก.พ.ร. สำนักงานงบประมาณ
4. เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง
5. ภาวะวิกฤติต่าง ๆ ทั่วโลก เช่น การระบาดของโรค COVID – 19 และวิกฤติเศรษฐกิจโลก ตลอดจนเศรษฐกิจหดตัวในประเทศ มีผลกระทบต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐและการปรับลดงบประมาณของส่วนราชการรวมถึงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร

บทที่ 4 : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
2. เสริมสร้างบุคลากรให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
4. พัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวคิดหลักในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาทักษะ (Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิภาพ ทัวถึง และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
4. การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานภายใน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “7 ป และ 4 ม” โดยแนวทาง “7 ป” ได้แก่ 1) เป็นธรรม 2) โปร่งใส 3) ปรับปรุงระบบการทำงาน 4) ประสิทธิภาพ 5) ประหยัด 6) เปิดโอกาส และ 7) เป็นต้นแบบ ส่วนแนวทาง “4 ม.” ได้แก่ 1) ไม่ง่าย 2) ไม่รับ 3) ไม่ยอม และ 4) ไม่เพิกเฉย และมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ ได้แก่ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน 2) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน 3) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจต่างประเทศเป็นลำดับแรก และ 4) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP) ซึ่งหมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ และการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการ ยุทธศาสตร์นี้ จึงเน้นการเตรียมการด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร และวิธีการพัฒนา ตลอดจนกรอบสัมประสกรณ์ เพื่อรองรับ 1) แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP) และ 2) แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการดังกล่าวในอนาคต

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|--|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง | G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | K1.1 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | S1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง |
| | | K1.2 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | |
| | | K1.3 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | |
| | G2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | K2 จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น | S2 พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |
| | G3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | K3 จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | S3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย |
| G4 การบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน | K4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการกับเครือข่าย | S4 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|---|---|--|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> | <p>G5 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึก รักและห่วงหาอาทร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริต หรือพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย</p> | <p>K5.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้านธรรมาภิบาล 6 หลัก, 7 ประการของกระทรวงแรงงาน (7 ป.) และมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้</p> <p>ธรรมาภิบาล 6 หลัก (Good Governance)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักคุณธรรม 2. หลักนิติธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า <p>ธรรมาภิบาล 7 ประการ (7 ป.) (หลักธรรมาภิบาลกระทรวงแรงงาน 7 ประการ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นธรรม 2. โปร่งใส 3. ปรับปรุงระบบการทำงาน 4. ประสิทธิภาพ 5. ประหยัด 6. เปิดโอกาส 7. เป็นต้นแบบ | <p>S5 เสริมสร้างให้บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|---------------------------|---------------------|---|-----------------|
| | | <p>มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ <p>K5.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ในการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ผ่านช่องทางที่หลากหลาย</p> | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|--|--|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง | G6 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน | K6 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน | S6 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน |
| | G7 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน | K7 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน | S7 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน |
| | G8 บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | K8 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | S8 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศ มีทักษะด้านภาษาและความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ |
| | G9 บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ | K9 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ | S9 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|---|--|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> | <p>G10 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> | <p>K10 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดหลักสูตรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 3) วิพากษ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 4) พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) 5) ติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Roadmap) | <p>S10 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan – CDP)</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|---------------------------|--|---|--|
| | <p>G11 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> | <p>K11 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 2) จัดทำและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาและกรอบสัมประสพการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 3) วิพากษ์หลักสูตร แผนการพัฒนา และกรอบสัมประสพการณ์ 4) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 5) ติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) | <p>S11 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> |

แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------|--------------------|--------------|--------------|---|--|---|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด | K1.1 ร้อยละของบุคลากร ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด | S1 พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง | ร้อยละ 20 | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 40 | ร้อยละ 50 | <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายด้าน แรงงานที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาตนเอง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง ระบบที่ปรึกษา การฝึกอบรม | <p>กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรมฯ)</p> |
| | K1.2 ร้อยละของบุคลากร ทุกระดับมีทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด | | ร้อยละ 20 | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 40 | ร้อยละ 50 | <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ทักษะการคำนวณ/ การใช้คอมพิวเตอร์/ ภาษาอังกฤษ/การ จัดการข้อมูล) โครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล | | <p>กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรมฯ)</p> <p>ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร</p> <p>กองเศรษฐกิจ การแรงงาน</p> |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | |
|--|--|---------|---------------|--------------------|--------------|--------------|---|--------------|---|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| | K1.3 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | | ร้อยละ 20 | ร้อยละ 20 | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 40 | <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักนักบริหาร (นบรส./นบส./นปส./วปอ./ ฯลฯ) ● โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน | | กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรมฯ) สำนักตรวจและ ประเมินผล (ศูนย์บริการ ประชาชน) |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | |
|--|---|--|---------------|--------------------|---------------|---------------|--|--|--|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G2 สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน มีหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน | K2 จำนวนหลักสูตร ด้าน ความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับการ พัฒนาขึ้น | S2 พัฒนาหลักสูตร ด้าน ความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน | 3 หลักสูตร | 3 หลักสูตร | 3 หลักสูตร | 3 หลักสูตร | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | การประชุม เชิงปฏิบัติการ | กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม) |
| G3 สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน มีวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่หลากหลาย | K3 จำนวนช่องทางและ วิธีการพัฒนาบุคลากร ที่หลากหลาย | S3 ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนา บุคลากรที่หลากหลาย | 4 ช่องทาง | 5 ช่องทาง | 5 ช่องทาง | 6 ช่องทาง | <ul style="list-style-type: none"> โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> 1. การสอนงาน 2. การใช้ระบบพี่เลี้ยง 3. การมอบหมายงาน 4. การเผยแพร่ความรู้ทางเว็บไซต์ และการจัดบอร์ด ฯลฯ 5. การเล่าเรื่อง (Story Telling) 6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในห้องประชุม และ Social Media 7. ศึกษาดูงานที่ประสบความสำเร็จด้าน KM | กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายพัฒนาระบบฯ) |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------------|--------------------|--------------|--------------|---|-----------------------------|---|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G4 การบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการมีเครือข่ายการทำงาน | K4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการกับเครือข่าย | S4 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน | 3 โครงการ | 3 โครงการ | 3 โครงการ | 3 โครงการ | <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของกระทรวงแรงงาน โครงการฝึกอบรมนักวิชาการแรงงาน (ระดับชำนาญการ) ภายใต้ Training Roadmap การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน | การฝึกอบรม/สัมมนา/การประชุม | <p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)</p> <p>สำนักตรวจและประเมินผล</p> |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------------|--------------------|--------------|--------------|---|--|-------------------------------------|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G5 บุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึก รัก และ ห่วงใยองค์กร มีความ ตระหนักถึงการต่อสู้กับ ปัญหาการทุจริตหรือพบ เห็นการทุจริตในหน่วยงาน เป็นกระหน่ำที่ ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย | K5.1 ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนา ด้านธรรมาภิบาล 6 หลัก, 7 ประการของกระทรวง แรงงาน (7 ป.) และมาตรฐาน ทางจริยธรรม ดังนี้ ธรรมาภิบาล 6 หลัก 1. หลักคุณธรรม 2. หลักนิติธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบต่อ 6. หลักความคุ้มค่า ธรรมาภิบาล 7 ประการ 1. เป็นธรรม 2. โปร่งใส 3. ปรับปรุงระบบการ ทำงาน 4. ประสิทธิภาพ 5. ประหยัด 6. เปิดโอกาส 7. เป็นต้นแบบ | S5 เสริมสร้างให้บุคลากร ภายในสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน | N/A | ร้อยละ 50 | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70 | <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาลร่วม ต่อต้านการทุจริตและ ยึดมั่นตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม | <ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุม - การฝึกอบรมและ การสัมมนา - การประเมินผลก่อน การอบรม (Pretest) และหลังจากการ อบรม (Posttest) - ศึกษาเอกสาร/คู่มือ การปฏิบัติงาน ด้วย ตนเอง - กรณีศึกษา | ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
|--|---|---------|---------------|--------------------|------|------|-----------------|--------------|--------------|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| | <p>มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> ยึดมั่นในสถาบันหลักของ ประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก ที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำใน สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็น ธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทาง ราชการ | | | | | | | | |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
|--|--|---------|---------------|--------------------|--------------|--------------|--|--|---|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| | K5.2 ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับความรู้ในการ เสริมสร้างและป้องกัน การกระทำผิดวินัย ผ่านช่องทางที่หลากหลาย | | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 50 | ร้อยละ 55 | ร้อยละ 60 | <ul style="list-style-type: none"> • โครงการให้ความรู้ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ ได้บังคับบัญชากระทำ ผิดวินัย • กิจกรรมบรรยาย เพื่อให้ความรู้เรื่อง การเสริมสร้างพัฒนา และป้องกันมิให้ผู้ อยู่ได้บังคับบัญชา กระทำความผิดวินัย | <ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม/การสัมมนา 2. การเผยแพร่ความรู้ทาง เว็บไซต์ 3. การจัดการความรู้ | กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัย) |

| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | | | |
|---|--|---|-----------|--------------------|-----------|-----------|---|--|---|
| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูลฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G6 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงภาวะวิกฤติและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน | K6 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะด้านการบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน | S6 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานท่ามกลางกาเปลี่ยนแปลง ภาวะ วิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน | N/A | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 40 | ร้อยละ 50 | <ul style="list-style-type: none"> ●โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ●โครงการพัฒนาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ●โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1.ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.กรณีศึกษา 3.การสัมมนา 4.การฝึกอบรม 5.การสอนงาน 6.ศึกษาดูงาน | <p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม)</p> |
| G7 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน | K7 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน | S7 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน | N/A | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 40 | ร้อยละ 50 | <ul style="list-style-type: none"> ●โครงการพัฒนาผู้นำด้านแรงงาน ●โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม และด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงด้านแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1.สัมมนา/ฝึกอบรม 2.ศึกษาดูงาน 3.การอภิปราย 4.การมอบหมายงาน/โครงการ 5.การติดตามศึกษาจากผู้บังคับบัญชา | <p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม)</p> <p>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>กองยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> |

| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------------|--------------------|----------|----------|--|---|--|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G9 บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ แรงแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ | K9 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ แรงแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ | S9 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ แรงแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ | N/A | 40 คน | 40 คน | 40 คน | • โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ แรงแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ | 1.ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.กรณีศึกษา 3.การสัมมนา 4.การฝึกอบรม 5.การสอนงาน 6.ศึกษาดูงาน | กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักประสาน ความร่วมมือระหว่าง ประเทศ (กองอาเซียน) |

| ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------|--------------------|---------|---------|---|--|--------------------------------------|
| เป้าประสงค์ การพัฒนา | ตัวชี้วัด | กลยุทธ์ | ข้อมูล ฐาน | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | 2563 | 2564 | 2565 | | | |
| G10 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP) | K10 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CDP) | S10 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CDP) | ระดับ 3 | ระดับ 4 | ระดับ 4 | ระดับ 4 | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนพัฒนาภายใต้ Training Roadmap ที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | <ol style="list-style-type: none"> ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกอบรม การอภิปราย การศึกษาด้วยตนเอง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ การจัดการความรู้ การติดตามหัวหน้างาน | กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม) |
| G11 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) | K11 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) | S11 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) | N/A | ระดับ 1 | ระดับ 2 | ระดับ 3 | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) | <ol style="list-style-type: none"> ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกอบรม การอภิปราย การศึกษาด้วยตนเอง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ การจัดการความรู้ การติดตามหัวหน้างาน | กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายฝึกอบรม) |

บทที่ 5 : การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตาม

รายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ไปสู่การปฏิบัติ
- 2) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานโครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด
- 4) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565) ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น
- 5) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ
- 6) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- 7) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 8) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนฯ ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ จำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

ผู้เข้าร่วมจัดทำ
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 – 2565)

คณะที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
 คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะทำงาน

คณะทำงานเจ้าหน้าที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก
 สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่มงาน
 สำนักงานแรงงานจังหวัด

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 กองบริหารทรัพยากรบุคคล
 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน