



# แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

จัดทำโดย  
กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



## คำนำ

กรมการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบกลยุทธ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติราชการกรมการเจ้าหน้าที่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และสามารถตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการเจ้าหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ณ กรมการเจ้าหน้าที่ และประชุมออนไลน์ผ่านวิดีโอทัศน์ทางไกลด้วยโปรแกรม Zoom Meeting ซึ่งมีผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งผู้บริหารในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ครั้งนี้มีการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม ระดมความคิด และปฏิบัติจริง เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการ ฯ ให้ครอบคลุมประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ ทำให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการเจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จ ดังรายละเอียดในเอกสารฉบับนี้

กรมการเจ้าหน้าที่หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการเจ้าหน้าที่ ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการเจ้าหน้าที่ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป



นายไพโรจน์ โชติกเสถียร  
อธิบดีกรมการเจ้าหน้าที่  
ตุลาคม ๒๕๖๕

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญรูปภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง	๒
ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน	๒
กรมการจัดหางาน	๒
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน	๓
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๔
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับ ๑)	๔
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)	๑๑
(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๓
แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๑๖
๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๖
๒) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)	๒๐
๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๒
๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี	๒๖
๕) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๒๘
๖) แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน	๓๔
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน	๓๗
๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการราชการของกรมการจัดหางาน)	๓๗
วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๗
พันธกิจ (Missions)	๓๗
แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา	๓๗
๓.๒ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน)	๓๘
วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)	๓๘
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๙
ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๙

# สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน (ต่อ)</b>	
๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๒
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑	
เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๔๒
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒	
เรื่อง การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต	๔๓
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓	
เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร	๔๔
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔	
เรื่อง การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการ แต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย	๔๕
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕	
เรื่อง การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต	๔๕
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖	
เรื่อง การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย	๔๖
<b>ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล</b>	<b>๕๑</b>
การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานไปสู่การปฏิบัติ	๕๑
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	๕๑
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๕๒</b>
ภาคผนวก ก. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก	
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน (HR SWOT Analysis)	๕๓
ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์ Force Field Analysis (รายประเด็นการพัฒนา)	
เพื่อกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๘

# สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ - ๑ ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการจัดหางาน จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	๔
ตารางที่ ๓ - ๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑	๔๒
ตารางที่ ๓ - ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒	๔๓
ตารางที่ ๓ - ๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓	๔๔
ตารางที่ ๓ - ๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔	๔๕
ตารางที่ ๓ - ๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕	๔๕
ตารางที่ ๓ - ๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖	๔๖
ตารางที่ ๓ - ๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน และโครงการสำคัญ ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๗

# สารบัญรูปรภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ - ๑ แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๖
ภาพที่ ๑ - ๒ กราฟแสดงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน	๗
ภาพที่ ๑ - ๓ กราฟแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน กรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๗
ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี	๑๐
ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๑๔
ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐	๒๑
ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๔
ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๕
ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี	๒๗
ภาพที่ ๒ - ๗ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑	๓๐
ภาพที่ ๒ - ๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒	๓๑
ภาพที่ ๒ - ๙ ภาพแสดงแผนที่แผนปฏิบัติการราชการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน	๓๕
ภาพที่ ๓ - ๑ แผนที่กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน	๔๐
ภาพที่ ๓ - ๒ ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางานกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๔๑

## ส่วนที่ ๑

### บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ฉบับนี้ คณะทำงานได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือ “บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข” โดยมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑ รายการ นอกจากนี้ได้ทบทวนและกำหนดพันธกิจ และประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ ๖ ประเด็น คือ ๑) การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูงเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ๒) การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ๓) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร ๔) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย ๕) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต และ ๖) การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ เรื่อง มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ละแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำมากำหนดเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD Key Performance Indicators – KPIs) ๑๔ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน (กลยุทธ์) จำนวน ๑๓ รายการ (HRMS 1-13) ตลอดจนกำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จไว้ครบถ้วน อีกทั้ง ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติการติดตาม การประเมินผล และการรายงานผล ไว้อย่างชัดเจน

## ส่วนที่ ๒

# ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง

## ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

### ๑. กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๓๖ และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๓๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๓๖

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวคิดให้แก่ประชาชน

๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน ดังต่อไปนี้  
ราชการบริหารส่วนกลาง

๑. สำนักงานเลขานุการกรม
๒. กองนิติการ
๓. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๔. กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
๕. กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
๖. กองส่งเสริมการมีงานทำ
๗. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
๘. กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
๙. กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๑. กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน
๑๒. สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
สำนักงานจัดหางานจังหวัด

หน่วยงานภายในที่กรมจัดตั้งขึ้นกองภายใน  
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๖ - ๑๐

หน่วยงานซึ่งขึ้นตรงต่ออธิบดี  
๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน  
๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

## ๒. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น ๓,๒๖๗ อัตรา จำแนกเป็นอัตรากำลังข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๑,๒๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๙ รองลงมา ได้แก่ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑,๒๐๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๕ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับ ข้าราชการ อัตรากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๖๖๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๖ และอัตรากำลังที่ น้อยที่สุดคือลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๑ (แสดงตามภาพที่ ๑-๑ และ ๑-๒)

สำหรับกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมการจัดหางาน รวมทั้งสิ้น ๑,๒๑๕ คน จำแนกเป็นประเภทวิชาการมากที่สุด จำนวน ๘๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๕ รองลงมา ได้แก่ ประเภททั่วไป จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๕ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๗ และ ประเภทบริหาร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ (แสดงตามภาพที่ ๑-๓)

ตารางที่ ๑-๑ ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการจัดหางาน  
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ							ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	
	ส่วนกลาง																	
1	นักบริหาร	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
2	ผู้ตรวจราชการกรม	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
3	ผู้อำนวยการ	-	-	9	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์)	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
6	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	10	-	-	-	-	-	11
7	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	5
8	นักวิชาการแรงงาน	-	-	-	-	-	5	33	22	-	-	362	-	-	-	-	-	422
9	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	13	-	-	-	-	-	15
10	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	3
11	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
12	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	5	-	-	-	-	-	6
13	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	13	-	-	-	-	-	17
14	นิติการ	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	19	-	-	-	-	-	23
15	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	14	-	-	-	-	-	17
16	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6	-	-	-	-	-	7
17	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
18	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	28	31
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	18
20	เจ้าพนักงานแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	35
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป						
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	
22	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
23	นายช่างภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
24	นายช่างศิลป์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	<b>ส่วนภูมิภาค 76 จังหวัด</b>																	
25	ผู้อำนวยการ	-	-	76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76
26	นักวิชาการแรงงาน	-	-	-	-	-	-	64	12	-	-	199	-	-	-	-	-	275
27	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70	-	-	-	-	-	70
28	เจ้าพนักงานแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72	72
29	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	77	77
	<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>109</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>715</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>237</b>	<b>1,215</b>

แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (1)

กรมการจัดหางาน [3,267]		1,215
		180
		665
		1,207

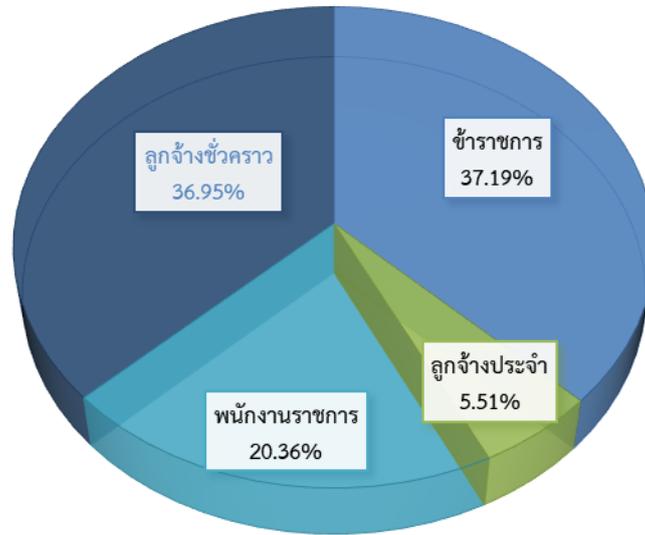
  

ตำแหน่งไม่สังกัดกอง (10)		กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน (56)	38
			4
			14
			-
กลุ่มตรวจสอบภายใน (8)	6	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (38)	26
	-		5
	2		7
	-		-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (7)	6	กองส่งเสริมการมีงานทำ (43)	36
	-		2
	1		4
	-		1
สำนักเลขานุการกรม (90)	44	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (29)	20
	21		1
	25		8
	-		-
กองทะเบียนจัดหางานกลาง และคุ้มครองคนหางาน (137)	113	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 (52)	17
	1		1
	23		34
	-		-
กองนิติการ (27)	24	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2 (34)	18
	1		-
	2		16
	-		-
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน (104)	43	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 3 (27)	16
	9		1
	52		10
	-		-
กองบริหารทรัพยากรบุคคล (35)	26	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 4 (57)	18
	3		-
	6		39
	-		-
กองบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ (143)	63	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 5 (38)	23
	1		1
	36		14
	43		-
ราชการบริหารส่วนกลาง (1,347)	645	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (412)	98
	52		1
	308		15
	342		298
ข้าราชการ		ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	570
ลูกจ้างประจำ		สำนักงานจัดหางานจังหวัด 76 จังหวัด (1,920)	128
กรอบพนักงานราชการ รอบที่ 5 (659) + ทดแทนเกษียณ (6)			357
ลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ/ลูกจ้างต่างประเทศ*)			865

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2565

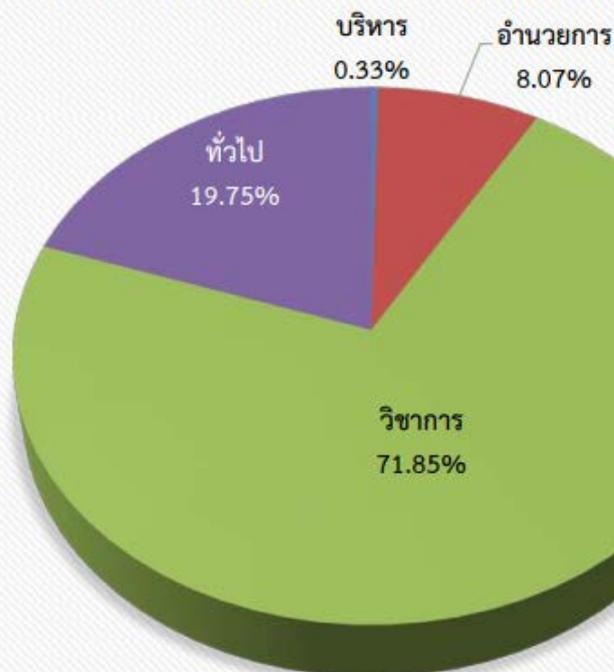
ภาพที่ ๑-๑ แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕



ภาพที่ ๑-๒ กราฟแสดงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน

กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ภาพที่ ๑-๓ กราฟแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน กรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เมื่อนำข้อมูลจากตารางที่ ๑-๑ มาพิจารณา พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการของกรมการจัดหางาน มีโครงสร้างประชากรข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นรูปแบบปิรามิด โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ส่วนฐานคือข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๗๑๕ คน (ร้อยละ ๘๑.๙๐) ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕๓ คน (ร้อยละ ๑๗.๕๓) และส่วนยอดเป็นระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน (ร้อยละ ๐.๕๗) ซึ่งเป็นโครงสร้างมาตรฐานขององค์กรทั่วไปในปัจจุบันที่มีความเหมาะสมเชิงโครงสร้าง ทำให้กรมการจัดหางานสามารถบริหารอัตรากำลังในอนาคตได้สอดคล้องกับมาตรการของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการสรรหาและอัตรากำลัง และกรมการจัดหางานจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้าต่อไป

## ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 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 ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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



ภาพที่ ๒-๑ 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

สำหรับภารกิจของกรมการจัดหางานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ไปในแนวทางเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน ส่วนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก

### ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก)

#### (๑) เป้าหมาย

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

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

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

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

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน K3) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) K8) ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร K11) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)

## แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว

(๖) พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทย มีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกันระหว่าง แผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความสับสน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๒ ที่มีความสำคัญในการเป็นแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่แนวทาง ในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับจึงมีการกำหนดองค์ประกอบของแผนตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ที่ต้องมีการระบุแนวทางการพัฒนาและการดำเนินแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่ต้องสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ ของเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

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

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ กรมการจัดหางาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป็นประเด็นหลัก

## ๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการ ดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง

๓) พัฒนาคณาจารย์ภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

- เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ได้แก่ K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน K3) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) K8) ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร K11) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)

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

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

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

# 13 หมายเหตุ เพื่อพลิกโฉมประเทศ

## แบ่งตาม 4 มิติการพัฒนา



17

ภาพที่ ๒-๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

### ๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศไทยในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “**พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน**” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

### ๒) เป้าหมายการพัฒนา

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

๓) หมายเหตุการพัฒนา (ที่แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางานตอบสนอง)

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

#### (๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรมรูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสมรวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน มีความเชื่อมโยงต่อมติการพัฒนาที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ฉบับนี้ มีแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มุ่งตอบสนองเป้าหมายระดับมหุดมภาพ ได้แก่ มหุดมภาพที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนตามลำดับ โดยมีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองต่อ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้แก่ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน คือ K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน K3) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) K8) ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร K11) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)

## 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 และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

#### เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

๔) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

๕) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕

ต่อปี

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา ซึ่งภารกิจของกรมการจัดหางานตอบสนอง ได้แก่

### ๑) แนวทางที่ ๒ : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม (หลัก)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งคาดว่าอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะก่อนเกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด-๑๙ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน ทั้งผู้ว่างงาน และผู้เสมือนว่างงาน ที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเยาวชนผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

โดยภารกิจของกรมการจัดหางาน ตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๒ ดังต่อไปนี้

#### (๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดย

- จัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด
- เผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(๒) วางแผนกำลังแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม

(๓) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบกิจการ

(๔) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว เช่น การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อม โดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา ๘ ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

### ๒) แนวทางที่ ๔ : การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง (รอง)

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย ในทางหนึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยจนกว่าจะสามารถหาหรือปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการทำงานทดแทนแรงงานกลุ่มนี้ได้ กอปรกับภาวะสังคมสูงวัยและข้อจำกัดด้านการคลัง การเปิดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน และอาศัยใช้จ่ายในประเทศไทยยังมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ไทยยังมีความต้องการอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการ ควบคุม และกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังมีความจำเป็นอยู่มากเนื่องจากมีผลเกี่ยวเนื่องทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ

ในทางเดียวกัน แรงงานไทยในบางสาขาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศอยู่มาก โดยเฉพาะหลังวิกฤติโควิด-๑๙ ที่ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องฟื้นฟูประเทศในบางภาคเศรษฐกิจ ที่แรงงานไทย อาจเป็นที่ต้องการ เช่น ภาคการเกษตร และภาคการก่อสร้าง เป็นต้น อันเป็นโอกาสการมีงานทำเพิ่มเติม สำหรับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย จะยังคงเผชิญกับความท้าทายในการทำงาน การพักอาศัย การเข้าถึงระบบสาธารณสุข การรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ การคุ้มครองแรงงาน และการหลอกลวงจากบริษัทหรือผู้จัดหางานในต่างประเทศ การบริหารจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศจึงมีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอ้อยภายใต้แนวทางที่ ๔ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) วางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขา อุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

(๒) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขต การค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการ และการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีความปลอดภัย ทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข

(๓) กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ หน่วยงานกองทัพ เป็นต้น

(๔) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทย ที่มีความ ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการ คุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนา ทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๕) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน

(๖) ศึกษาทบทวนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้ว และที่ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันที่สำคัญ เช่น ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการ รวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๘ ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหารื้อไตรภาคี ค.ศ. ๑๙๗๖ หรือฉบับที่ ๑๐๒ ว่าด้วยมาตรฐาน การประกันสังคมขั้นต่ำ เป็นต้น พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ที่ไทยอาจให้สัตยาบันเพิ่มเติม (หากมี)

### ๓) แนวทางที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้แนวทางที่ ๕ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วม ในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมายประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนดช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทัน ท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ และนำร่องขยายผลการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance)

(๔) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

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

(๖) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

### ๔) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้แนวทางที่ ๖ นี้ ๑ ประการ คือ

(๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละแนวทางการพัฒนาได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแนวทางการพัฒนา และโครงการตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน

กรมการจัดหางานมีภารกิจตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้ง ๔ แนวทางข้างต้น สำหรับ แนวทางที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร นั้น คณะทำงานพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

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

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

**๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)** ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)** ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

**๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการ มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

**๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น 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 เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่าง มีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกัน ของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ตโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่า จะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถ ตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และ ช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มี สมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒-๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญตามกรอบแนวคิด ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

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

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

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

โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์** เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๒.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบัน และอนาคต

๒.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### ประเด็นการพัฒนา

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

๒.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการ

ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากลุ่มทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมชาติไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

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

๒.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

# แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563



วัตถุประสงค์

“การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ  
เป็นปัจจัยสำคัญ  
ที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน  
การพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทาย  
และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น  
อย่างรวดเร็ว”

- ☑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ☑ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากร  
มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม
- ☑ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

## ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ  
“**ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม**”

ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน



### บุคลากรภาครัฐในอนาคต

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



### หน่วยงานภาครัฐ

- มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท
- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

## บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

<p><b>สำนักงาน ก.พ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ออกแบบนโยบายบุคลากรภาครัฐ</li> <li>● สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>● พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</li> </ul>	<p><b>ส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาของบุคลากรให้มีความชัดเจน</li> <li>● ทำงานร่วมกับผู้ที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</li> </ul>	<p><b>HR ของส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ร่วมกับผู้บริหารกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</li> <li>● ให้ความสำคัญสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร</li> </ul>	<p><b>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ</li> <li>● ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม</li> </ul>	<p><b>บุคลากรภาครัฐ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset and Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข</li> </ul>
--	--	--	--	---

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ภาพที่ ๒-๔ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

## ประเด็นและแนวทางการพัฒนา

**แนวทาง 1** ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

### แนวทางการพัฒนา



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



เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ และประชาชน และการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการพัฒนา



กำหนดแนวทางพัฒนา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์กรและทิศทางประเทศ

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ



พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีทักษะที่จำเป็นในการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ

โดยหน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ 2 กลุ่มทักษะ ดังนี้  
(1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ทักษะ  
(2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 6 ทักษะ



ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐ ในส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

ร่วมกันเป็นเครือข่าย พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ

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



เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจ

### แนวทางการพัฒนา



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

Design by Chantana P.

ภาพที่ ๒-๕ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

## ๔) 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 โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป 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 ผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

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

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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



ภาพที่ ๒-๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

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

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล แผนงานที่ ๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัยมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป โดยมีตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และแผนงานดังกล่าว ได้แก่ K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน K3) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

## ๕) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

([https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process\\_devskill\\_digital.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process_devskill_digital.pdf))

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

### (๑) วัตถุประสงค์

๔.๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๔.๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) เป้าหมาย

๔.๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

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

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

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



## ทิศทางประเทศไทย



### การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

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

### การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

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

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

**เป้าหมาย**

ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

**ผู้บริหารระดับสูง** เป็นผู้บังคับบัญชาที่ภาครัฐที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

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

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

**ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป** เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย

**ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ**

**Digital Government**  
เป็นองค์กรที่สร้างสรรค นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

**Connected Government**  
มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน

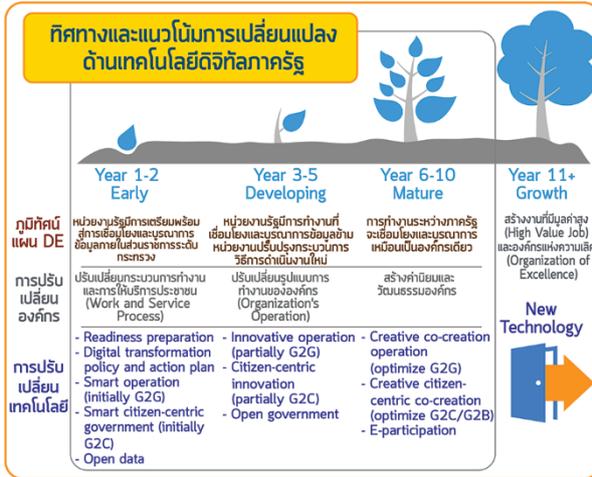
**Open Government**  
มีการเปิดเผยข้อมูล ที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

**ผลที่คาดว่าจะได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

**Global Indicators**

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

ภาพที่ ๒-๗ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑



### ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

**มิติที่ 1**  
รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

▶ Digital Literacy

**มิติที่ 2**  
เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน

▶ Digital Governance, Standard and Compliance

**มิติที่ 3**  
ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

▶ Digital Technology  
▶ Digital Process and Service Design and Assurance

**มิติที่ 4**  
ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร

▶ Project and Strategic Management  
▶ Digital Leadership

**มิติที่ 5**  
ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

▶ Digital Transformation

### แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

- กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล" และ "การสร้างและพัฒนาคนให้เท่ากัน และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตอย่างรอบรู้" ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา
- ให้มีการจัดการพัฒนาคนกำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน
- กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง และนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาใช้ (70 พัฒนตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน : 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
- ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40

### แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

#### การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ชัดเจน

กระทรวงดิจิทัลฯ ให้การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

CEO และ CIO นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน

#### การวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้หน่วยงานของรัฐประสานและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ และสำนักงาน ก.พ.

จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล

#### การติดตามการดำเนินงาน

กำหนดให้ "การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล" เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำมาพิจารณาประเมินบุคคลและองค์กร

**สำนักงาน ก.พ.**  
การประเมินข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง (ปลัดกระทรวง อธิบดี เอกอัครราชทูต ผู้ว่าราชการจังหวัด)

**กนส**  
การประเมินส่วนราชการองค์ประกอบที่ 4 (Innovation Base)

- การนำวัฒนธรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงหรือพัฒนา
- การเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ภาพที่ ๒-๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒

(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

(๓) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔.๗.๑ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

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

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

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

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ 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

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

(๔) แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

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

๔.๘.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนอง

ความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงาน ที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ในการนี้ อาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแบบบูรณาการ โดยนำผู้บริหาร ระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) มาพัฒนาเพื่อให้อาจารย์สามารถสื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกัน ในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน

๔.๘.๗ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ตามที่กำหนดในข้อ ๔.๖ มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคล ในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็น กระบวนการเดียวกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการ พัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการข้อ ๔.๕.๓ การพัฒนาทักษะและ ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามหลักการข้อ ๔.๕.๔ และ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการข้อ ๔.๕.๕ รวมทั้งให้นำทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย

๔.๘.๘ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามข้อ ๔.๖ ในการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐตามวรรคแรก ให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการในข้อ ๔.๕ และให้นำแนวทางการจัดการ เรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) การเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้และ สอนงานผู้อื่น (Learning from others และ Coaching and Developing Others)

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

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

## ๖) แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน มีดังนี้  
**เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม**

(๑) วิสัยทัศน์ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

นิยาม : กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้รับการแนะแนวอาชีพ และบริการจัดหางาน เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับระดับการศึกษา ตามความถนัดของตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง นำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงาน

ศักยภาพ หมายถึง มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ได้รับค่าจ้างตามระดับการศึกษา มีความมั่นคงในการทำงาน แม้บริบทด้านแรงงานจะเปลี่ยนไป

(๒) ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

- ๑) ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำตรงตามระดับการศึกษา

(๓) พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
- ๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมให้คนหางาน มีงานทำอย่างมีศักยภาพ
- ค้ำครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด
- พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและค้ำครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ
- เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม

ภารกิจ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการ** ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนภารกิจ
- พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

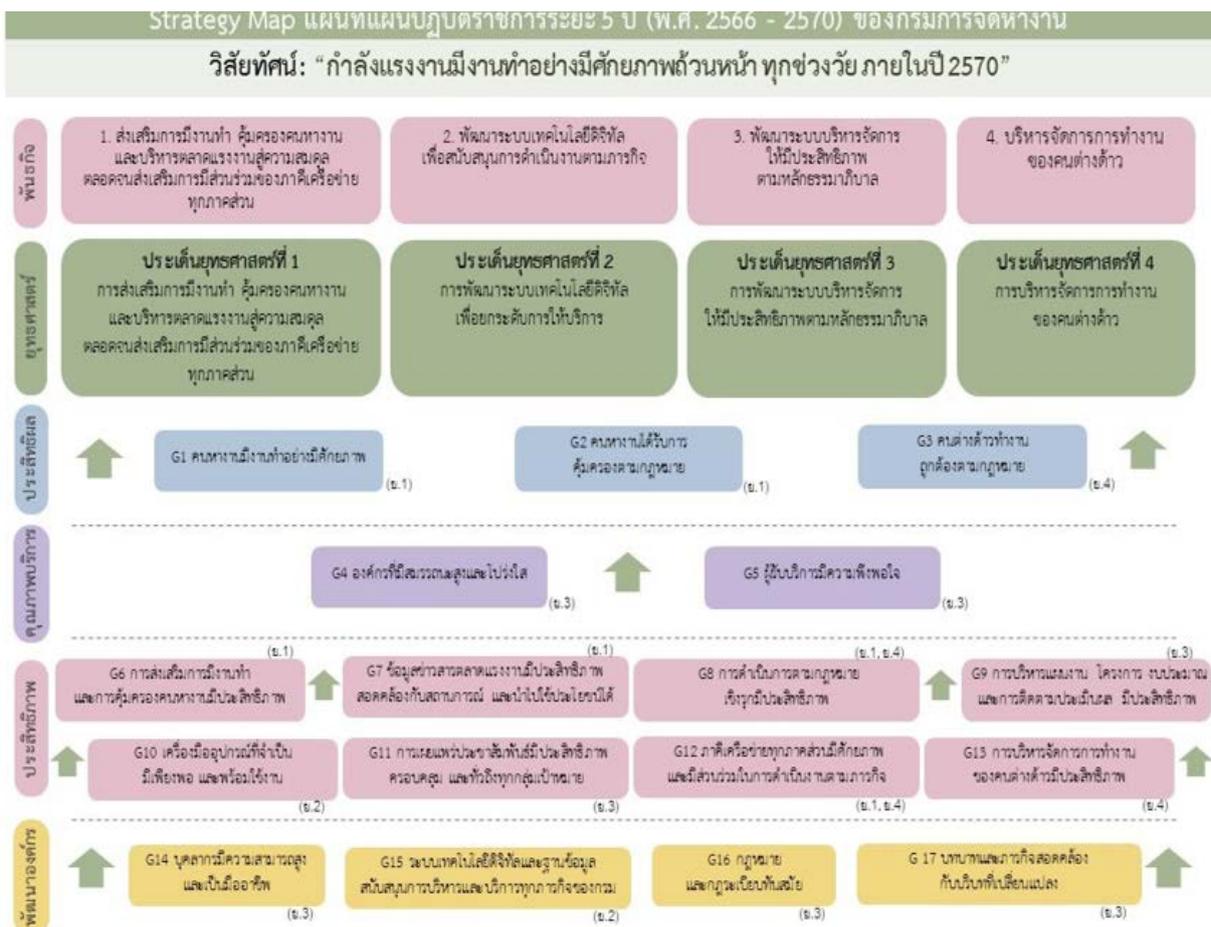
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น
- พัฒนาระบบบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ

- สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น ให้มีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน
- พัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย
- ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
- พัฒนาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ ๒-๙ ภาพแสดงแผนที่แผนปฏิบัติการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้นำประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนา ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง, ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น และด้านพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตามแผนปฏิรูปราชการของกรมการจัดหางาน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K๒) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ คณะทำงานได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ดังรายละเอียดในส่วนที่ ๓

## ส่วนที่ ๓

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

### ๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน)

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

#### พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

#### ประเด็นการพัฒนา

- การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการ
- การพัฒนาาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

## ๓.๒ ภาพรวม

### (แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน)

#### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข”

#### นิยามศัพท์วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ธรรมาภิบาล** สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้โดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าหลักธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย 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 กระบวนการ ตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งสิ่งประดิษฐ์และวิธีการ มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น

**บุคลากรมีสมรรถนะสูง** ในที่นี้ หมายถึง บุคลากรของกรมการจัดหางานเป็นบุคลากรที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่น โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมี ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานอีก ๓ ด้าน ขึ้นอยู่กับกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น ๑๘ กลุ่มงานที่มีลักษณะงานวัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

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

ในมุมมองของภาครัฐ มืออาชีพ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลหรือรอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คุ้มค่ากับภาษีของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท

อำนาจการขึ้นไปยังหมายรวมถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่าทางการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

### ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

### พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- ๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
- ๕) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### ประเด็นการบริหารตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

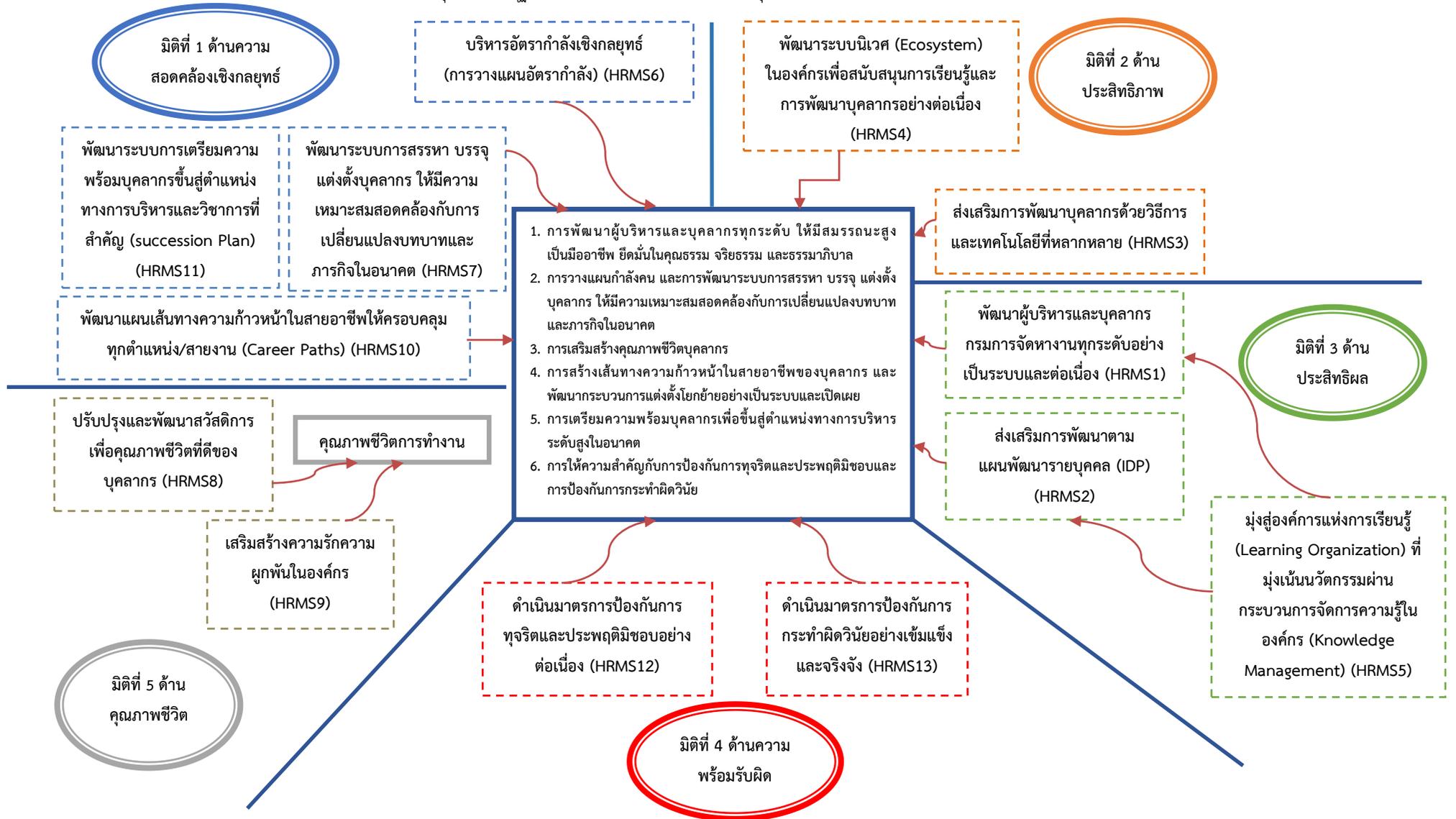
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย

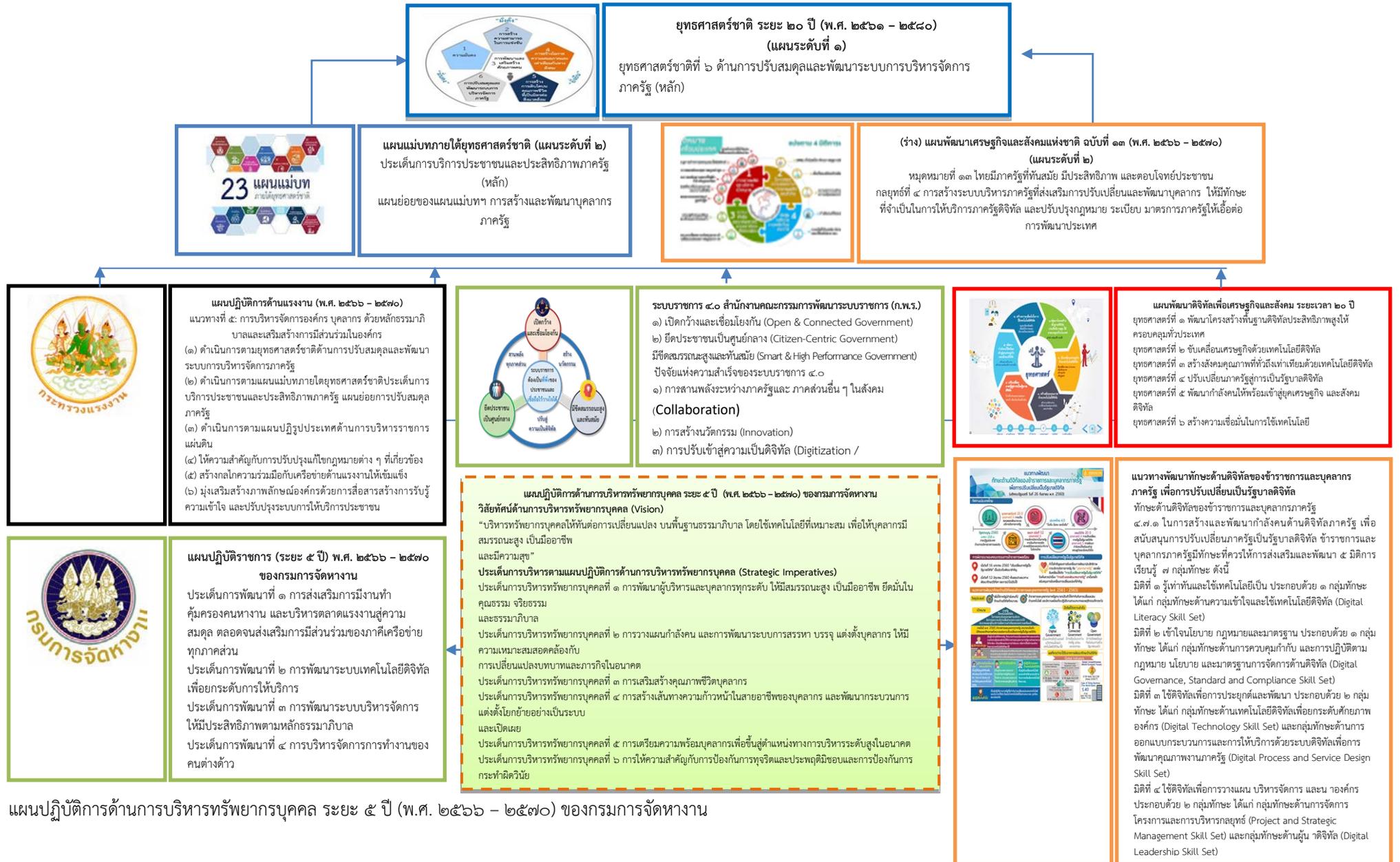
ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ภาพที่ ๓-๑ แผนที่กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน



ภาพที่ ๓-๒ ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน กับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



## ๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

### ๑) เป้าหมาย

(๑) ผู้บริหารและบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (HRMG1)

(๒) บุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMG2)

(๓) กรมการจัดหางานดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMG3)

(๔) กรมการจัดหางานมีระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (HRMG4)

(๕) กรมการจัดหางานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) (HRMG5)

### ๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของกรมการจัดหางาน	๓	๓	๓	๓	๓
K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	๓
K3) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙
K4) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
K5) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓	๔	๔	๔	๔
K6) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมการจัดหางาน	๓	๓	๓	๓	๓

### ๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน

- (๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS1)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMS2)
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS3)
- (๔) พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (HRMS4)
- (๕) มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) (HRMS5)

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

- (๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี
- (๒) โครงการพัฒนาสมรรถหลัก (Core Competency)
- (๓) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency)
- (๔) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)
- (๕) โครงการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)
- (๖) โครงการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)
- (๗) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)
- (๘) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย
- (๙) โครงการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร
- (๑๐) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๑๑) โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร
- (๑๒) โครงการส่งเสริมนวัตกรรมการให้บริการและการปฏิบัติงานของกรมการเจ้าหน้าที่

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

#### ๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (HRMG6)

#### ๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K7) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓	๓	๓	๓	๓
K8) ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕

**๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน**

(๑) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง) (HRMS6)

(๒) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต (HRMS7)

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

(๑) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๒) โครงการ/กิจกรรมสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

**๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร**

**๑) เป้าหมาย**

(๑) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข (HRMG7)

**๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย**

ตารางที่ ๓-๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K9) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรของกรมการเจ้าหน้าที่และดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	๔	๕	๕	๕	๕
K10) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการเจ้าหน้าที่ (ด้านการบริหารงานบุคคล)	๓	๓	๓	๓	๓

**๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน**

(๑) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร (HRMS8)

(๒) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร (HRMS9)

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

(๑) โครงการปรับปรุงและจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่

(๒) กิจกรรมสำรวจความต้องการ/ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่

(๓) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๔) โครงการ/กิจกรรมสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการเจ้าหน้าที่ (ด้านการบริหารงานบุคคล)

**๓.๓.๔ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ เรื่อง การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบและเปิดเผย**

**๑) เป้าหมาย**

(๑) กรมการจัดหางานพัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths) (HRMG8)

**๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย**

ตารางที่ ๓-๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K11) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)	-	-	๓	-	-

**๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน**

(๑) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths) (HRMS10)

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

(๑) โครงการทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ เรื่อง การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต**

**๑) เป้าหมาย**

(๑) กรมการจัดหางานมีระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) (HRMG9)

**๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย**

ตารางที่ ๓-๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K12) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	-	๓	-	-	-

**๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน**

(๑) พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (succession Plan) (HRMS11)

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

(๑) โครงการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรขั้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (succession Plan)

(๒) โครงการจัดทำแผนสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)

**๓.๓.๖ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย**

**๑) เป้าหมาย**

(๑) กรมการจัดหางานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย (HRMG10)

**๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย**

**ตารางที่ ๓-๖** ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K13) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕
K14) ระดับความสำเร็จของดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕

หมายเหตุ : จำนวนการร้องเรียนเริ่มต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕

**๓) แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน**

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS12)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS13)

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

(๑) โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยข้าราชการให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมการจัดหางาน

ตารางที่ ๓-๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการบริหาร/ดำเนินงาน และโครงการสำคัญ  
ในแต่ละประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</b>			
HRMG1) ผู้บริหารและบุคลากร กรรมการจัดหางานทุกระดับ มีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่น ในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	K1) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติ การด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ของ กรมการจัดหางาน K2) ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากร กรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	HRMS1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากร กรมการจัดหางานทุกระดับอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	(๑) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี (๒) โครงการพัฒนาสมรรถหลัก (Core Competency) (๓) โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำหน้าที่งาน (Functional Competency) (๔) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (๕) โครงการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (๖) โครงการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)
HRMG2) บุคลากรกรมการจัดหางาน ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	K3) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	HRMS2) ส่งเสริมการพัฒนาตามแผน พัฒนารายบุคคล (IDP)	(๗) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)
HRMG3) กรมการจัดหางานดำเนิน การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและ เทคโนโลยีที่หลากหลาย	K4) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่ หลากหลาย	HRMS3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย	(๘) โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและ เทคโนโลยีที่หลากหลาย

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
HRMG4) กรมการจัดหางานมีระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	K5) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	HRMS4) พัฒนาระบบนิเวศในองค์กร (Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	(๙) โครงการพัฒนาพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (๑๐) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
HRMG5) กรมการจัดหางานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)	K6) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมการจัดหางาน	HRMS5) มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)	(๑๑) โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (๑๒) โครงการส่งเสริมนวัตกรรมทำให้บริการและการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต</b>			
HRMG6) บุคลากรกรมการจัดหางานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	K7) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	HRMS6) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง)	(๑) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
	K8) ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร	HRMS7) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต	(๒) โครงการ/กิจกรรมสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร</b>			
HRMG7) บุคลากรกรมการจัดหางาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข	K9) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรของกรมการจัดหางานและดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย	HRMS8) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	(๑) โครงการปรับปรุงและจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมการจัดหางาน (๒) กิจกรรมสำรวจความต้องการ/ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรกรมการจัดหางาน (๓) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
	K10) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล)	HRMS9) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	(๔) โครงการ/กิจกรรมสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการจัดหางาน (ด้านการบริหารงานบุคคล)

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย</b>			
HRMG8) กรมการจัดหางานพัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Paths)	K11) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths)	HRMS10) พัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Paths)	(๑) โครงการทบทวน/ปรับปรุงและพัฒนาแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต</b>			
HRMG9) กรมการจัดหางานมีระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	K12) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	HRMS11) พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (succession Plan)	(๑) โครงการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (succession Plan) (๒) โครงการจัดทำแผนสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)

เป้าหมาย (HRM Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRM-KPIs)	แนวทางการบริหาร (กลยุทธ์) (HRM Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
<b>ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย</b>			
HRMG10) กรมการจัดหางานมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย	K13) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	HRMS12) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง	(๑) โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
	K14) ระดับความสำเร็จของดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย	HRMS13) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	(๒) โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวินัยข้าราชการให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมการจัดหางาน

## ส่วนที่ ๔

### การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

#### การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางานเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนด  
แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) กรมการจัดหางาน สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปยังหน่วยงาน  
สังกัดกรมการจัดหางาน และประชาสัมพันธ์ไปยังบุคลากรทุกระดับในฐานะผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์จากแผนฯ  
ดังกล่าว ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น
- ๒) ผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น  
เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุ  
โครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- ๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และ  
รายงานผลไปยังกรมการจัดหางานตามลำดับ
- ๕) ผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางานติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และ  
รายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไป  
ตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการ  
จัดหางานให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

#### การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส  
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงาน  
ที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

# ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.  
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมการจัดหางาน  
(HR SWOT Analysis)

## การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. กรมให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถึงบุคลากรภายในกรม ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล และกลุ่มไลน์ เป็นต้น (๓.๒๙)
๒. กรมสนับสนุนแผนงานโครงการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (๓.๒๖)
๓. กรมจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแผนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องซึ่งช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบ (๓.๒๖)
๔. ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (๓.๒๑)
๕. บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมมีความรู้ ทักษะและพร้อมรับการพัฒนา มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชน และให้ภารกิจของกรมบรรลุเป้าหมายตามที่กระทรวงกำหนด (๓.๑๒)
๖. กรมเห็นความสำคัญและให้ความสำคัญร่วมกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมในอนาคต (๓.๐๙)
๗. ผู้บริหารกรมทุกระดับมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนให้การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง (๓.๐๓)
๘. บุคลากรของกรมสนใจใฝ่เรียนรู้ และศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ (จากรายงานการขอปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม) (๓.๐๐)
๙. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง ในอนาคต โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง (๓.๐๐)

## จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. งบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ (๓.๔๔)
๒. บุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจำนวนมากกำลังทยอยเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๓.๔๑)
๓. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต (๓.๓๕)
๔. การพัฒนาบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน หรือภายในกรมยังไม่เป็นระบบที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรและงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (multi Tasks, multi skills) (๓.๒๙)
๕. บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความผูกพันต่อองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา (๓.๒๖)
๖. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงานภายในกรม (๓.๒๑)
๗. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการบุคลากรส่วนใหญ่ในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเสียโอกาส และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (๓.๑๒)
๘. การจัดการความรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ภายในองค์กร (๓.๑๒)
๙. การนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan) และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) ไปสู่การปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรม (๓.๐๙)
๑๐. การวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานในอนาคต (๓.๐๙)
๑๑. สัดส่วนอายุของข้าราชการที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปีของกรมการจัดหางาน พบว่า กรมการจัดหางานเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และอยู่ในระดับภาวะวิกฤติ ซึ่งจะส่งผลต่อการสูญเสียกำลังคนในช่วงไม่ถึง ๑๐ ปีข้างหน้า (๓.๐๓)
๑๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นเท่าที่ควร เนื่องจากต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของกรม และงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทันเวลา (๒.๙๔)
๑๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง (๒.๘๘)

## การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

### โอกาส (Opportunities)

๑. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น Line Facebook ส่งผลให้การทำงาน/การสั่งการ การรายงานผลรวดเร็วขึ้น (๓.๕๖)
๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ส่งให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ และเพิ่มความสำคัญกับการบริหารจัดการภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (๓.๓๒)
๓. ระบบเศรษฐกิจที่ผันผวนในปัจจุบัน ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถอยากเข้ารับราชการเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าการทำงานในภาคเอกชน ในภาวะเศรษฐกิจในอนาคตของประเทศ (๓.๒๖)
๔. นโยบายการปฏิรูประบบราชการที่เน้นการทบทวนบทบาทและภารกิจภาครัฐ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ ทำให้กรมต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจเพื่อรองรับงานในอนาคต ส่งผลให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเพิ่มขึ้น (๓.๒๖)
๕. นโยบายของรัฐบาล ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่ผ่านมา จนถึงแผนฯ ฉบับที่ ๑๓ รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนางานตามภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มขึ้น (๓.๒๔)
๖. นโยบายการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลเพื่อให้การบริการและการปฏิบัติงานภาครัฐมีความทันสมัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในการเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งมีแผนฯ ที่เกี่ยวข้องกับด้านดิจิทัล เพื่อให้เกิดนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงการให้บริการ (๓.๒๑)
๗. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (Department Personnel Information System – DPIS) ช่วยสนับสนุนให้การบันทึกข้อมูลเป็นฐานข้อมูลทรัพยากรของกรมต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น (๓.๒๑)
๘. แผนการพัฒนาระบบดิจิทัลของประเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภาครัฐให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ และนำมาประมวลผลเป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนางานของกรมในอนาคต (๓.๑๘)
๙. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการที่ให้คำปรึกษาในการปฏิรูประบบราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ทำให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความก้าวหน้าและเป็นระบบมากขึ้น (๓.๑๒)

๑๐. นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ๑๓ ส่งเสริมกำลังแรงงานทุกช่วงวัย โดยเฉพาะ กลุ่มเปราะบาง ผู้สูงอายุ คนพิการมีโอกาสเข้ามาทำงานในระบบราชการเพิ่มขึ้น (๓.๐๐)

### อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. โครงสร้างประชากรของประเทศมีการเปลี่ยนแปลง อัตราเกิดของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่องไม่ทันการเจริญเติบโตของสังคม ตลอดจนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยในอนาคต ทำให้กำลังแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อโครงสร้างประชากรและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมมีความยาก ซับซ้อน และท้าทายมากขึ้น การสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการทำงานภายใต้สถานการณ์ข้างต้นจึงมีความท้าทายเพิ่มขึ้น (๓.๒๙)
๒. ภาวการณ์เมืองแทรกแซงการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้ไม่เป็นไปตามแผน/นโยบาย/ระเบียบปฏิบัติ ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม บั่นทอนขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ (๓.๒๙)
๓. สถานการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น สถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ภัยธรรมชาติทำให้บุคลากรเจ็บป่วย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องทำงานทดแทนกันทำให้ต้องเพิ่มงานมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง (๓.๒๙)
๔. อายุเฉลี่ยของกำลังคนภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญในปี ๒๕๖๓ คือ ๔๒.๒๑ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต มีความยากและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น (๓.๐๙)
๕. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้เพียงพอและผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นความต้องการของกรมมีจำนวนน้อย ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาษา (๒.๙๗)

ภาคผนวก ข.  
ผลการวิเคราะห์ Force Field Analysis  
(รายประเด็นการพัฒนา)  
เพื่อกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือ  
แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูง  
เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค
๑) กรมได้พัฒนาแผนและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒) กรมสนับสนุนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓) กรมใช้ระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ให้เกิดทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ๔) กรมส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ๕) การส่งเสริมการจัดทำและดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑) งบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค
๑) พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง/สายงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ๒) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในกรมอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อไปสู่ผู้ปฏิบัติ ๓) จัดทำและดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่อง	๑) พิจารณานำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม ซึ่งมีงบประมาณในการดำเนินงานสูง มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อลดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวลงตามลำดับ อาทิ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย และเน้นส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร คงใช้การฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเท่านั้น ๒) เสริมสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง

**ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร  
ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต**

ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค
๑) กรมกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒) กรมให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน	๑) นโยบายของทางราชการจำกัดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค
๑) ส่งเสริมให้มีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป ๒) พัฒนาระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ได้กำลังคนเพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทันต่อความต้องการของกรมในอนาคต	๑) ขออัตรากำลังบุคลากรประเภทอื่นมาทดแทนอัตรากำลังข้าราชการที่มีแนวโน้มลดลง

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค
<p>๑) กรมให้ความสำคัญกับการป้องกันในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19</p> <p>๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความปลอดภัย</p> <p>๓) กรมจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการและครอบครัวที่จำเป็น เช่น สวัสดิการเงินกู้ เงินสงเคราะห์ การตรวจสุขภาพประจำปี ความช่วยเหลือเมื่อประสบภัยธรรมชาติ รวมถึงการเสียชีวิต</p>	<p>๑) งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการจัดหาวัสดุที่สิ้นเปลืองในการป้องกันและควบคุมโรคระบาด (หน้ากากอนามัย น้ำยาฆ่าเชื้อ ชุดตรวจ ATK)</p> <p>๒) การจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้</p> <p>๓) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรได้ถูกระงับไปด้วยเหตุจากโรคระบาด และงบประมาณที่จำกัด</p>
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค
<p>๑) จัดตั้งคณะกรรมการหรือมีแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ เจ้าหน้าที่ เพื่อทบทวนสวัสดิการให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ฌาปนกิจ ประกันชีวิตกลุ่ม สิทธิค่าเช่าบ้าน</p> <p>๒) สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๓) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>	<p>๑) จัดทำคำของบประมาณสำหรับกรณีการเกิดโรคระบาดให้เพียงพอ</p> <p>๒) จัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร</p> <p>๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</p> <p>๔) พิจารณาจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับสวัสดิการโดยให้ข้าราชการมีส่วนร่วม</p>

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค
<p>๑) กรมมีระบบการสรรหา/แต่งตั้ง/โยกย้าย ที่มีความชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑) การแทรกแซงจากภาคการเมืองและระบบอุปถัมภ์ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง</p>
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค
<p>๑) ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และระบบการสรรหา/แต่งตั้ง/โยกย้าย ให้บุคลากรของกรมทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม Training Road Map ให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่ง/สายงาน สู่ตำแหน่งประเภทอำนาจหน้าที่สำคัญของกรม</p>

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค
<p>๑) กรมส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งหรือเทียบเท่า เช่น หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (นบส.) หลักสูตรของสถาบันพระปกเกล้า</p> <p>๒) สำนักงาน ก.พ. มีหลักเกณฑ์การขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง เช่น ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p>	<p>๑) คุณสมบัติของบุคลากรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เช่น ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายไม่ครบถ้วน</p> <p>๒) ข้อจำกัดในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งหรือเทียบเท่า เช่น การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละส่วนราชการ</p>
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค
<p>๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมควรพิจารณาคุณสมบัติของข้าราชการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ</p> <p>๒) กรมฯ ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>๑) กรมฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เช่น การโยกย้ายเมื่อปฏิบัติงานครบ ๒ ปี</p> <p>๒) กรมฯ กำหนดหลักสูตรที่ต้องผ่านก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น นักบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับกลาง หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพ หลักสูตรนักจัดหางาน หรือหลักสูตรที่นักบริหารจำเป็นต้องมีความรู้ เป็นต้น</p> <p>๓) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> <p>๔) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญให้เพียงพอับความต้องการในอนาคต</p>

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการป้องกันการกระทำผิดวินัย	
ปัจจัยเสริมหรือสิ่งที่มีอยู่	ปัจจัยด้านหรืออุปสรรค
<p>๑) กรมประกาศเจตนารมณ์ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการจัดหางาน</p> <p>๒) กรมมีมาตรการการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของรัฐบาล</p>	<p>๑) บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามประกาศเจตนารมณ์ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการจัดหางาน</p> <p>๒) ผู้บังคับบัญชาบางส่วนยังไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัย ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำ กำกับดูแลไม่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานกระทำผิดวินัยได้อย่างทั่วถึง</p>

สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้านหรือผลกระทบจากอุปสรรค
<p>๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับตระหนักและสร้างค่านิยมการสร้างการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมการจัดหางาน</p> <p>๒) กรมส่งเสริมการจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมในวันธรรมสวนะเพื่อปลูกฝังค่านิยมของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) สร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติตนดีเด่นและเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑) กรมฯ กำหนดมาตรการและดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒) กรมฯ ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเด็ดขาด ต่อเนื่อง และจริงจัง</p>