



แผนกลยุทธ์  
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของกรมการเจ้าหน้าที่  
พ.ศ. 2562 – 2564

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมการเจ้าหน้าที่

## คำนำ

กรมการ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการ จัดทำ พ.ศ. 2562 – 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการ จัดทำ พ.ศ. 2562 – 2564 รองรับภารกิจในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ที่ตอบสนองต่อทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์กรมการ จัดทำ พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมการ จัดทำ พ.ศ. 2562 – 2564 ด้วย

การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการ จัดทำ พ.ศ. 2562 – 2564 ครั้งนี้ ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้บริหารในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ มีการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง และการปฏิบัติจริง เพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ทำให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการ จัดทำ พ.ศ. 2562 – 2564 ประสบผลสำเร็จดังรายละเอียดในเอกสาร ฉบับนี้

กรมการ จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการ จัดทำ พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการ จัดทำอย่างเป็นระบบ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการ จัดทำอย่างเป็นรูปธรรม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามภารกิจของกรมการ จัดทำ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป



(นายอนุรักษ์ ทศรัตน์)  
อธิบดีกรมการ จัดทำ  
กันยายน 2561

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญรูปภาพ	จ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
<b>บทที่ 2 การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางาน</b>	<b>3</b>
ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	3
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)	4
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	6
วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ	
ระยะ 20 ปี	8
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	9
ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	11
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี	
(พ.ศ. 2560 – 2579)	14
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	15
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3	
(พ.ศ. 2560 – 2564)	17
ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)	18
แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	19
ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	21
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564	22
<b>บทที่ 3 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล</b>	<b>23</b>
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคคล	24
ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพบุคคล	25
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน</b>	<b>26</b>
ผลการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564	
เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	27
ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมการจัดหางาน	33
ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	
ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน	39
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	42
<b>บทที่ 5 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564</b>	<b>48</b>
วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)	48
พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Missions)	48
ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	48
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	50
แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564	53
<b>บทที่ 6 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล</b>	<b>62</b>
การนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	62
การติดตามและรายงานผล	62
<b>ภาคผนวก</b>	<b>63</b>
ภาคผนวก ก. รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	63

## สารบัญตาราง

---

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่	13
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564	
เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	27
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมการจัดหางาน	33
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	
ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน	39
ตารางที่ 5 ตารางสรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	50
ตารางที่ 6 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564	53

## สารบัญรูปภาพ

---

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0	12
ภาพที่ 2 ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล	23

## 1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานให้ประสบความสำเร็จ

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 รองรับภารกิจในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้ง แผนงาน/โครงการ ที่เหมาะสมสอดคล้องสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมการจัดหางานมีแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษา นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยสรุป ดังต่อไปนี้

### ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยดี รู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังต่อไปนี้

### วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.5 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนา  
ยกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

1.7 เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับ  
อนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและ  
สร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค  
ภูมิภาค และโลก

## เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12  
ประกอบด้วย

**2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์** มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดี  
ของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ  
และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง  
และมีความเป็นไทย

**2.2 ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง** เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง  
ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง  
และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

**2.3 ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้** โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการ  
และดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง  
สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและ  
ให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ  
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความ  
เหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปีและมีปัจจัยสนับสนุน  
อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

**2.4 ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**  
มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษา  
ความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7  
ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการ  
อย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

**2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่ม  
ความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย** ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหา  
อาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ลดลง มีความพร้อม  
ที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐาน  
ระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค  
ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และ  
อาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง **เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง** และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมี **บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น**

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : **การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย**

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ทั้งนี้ ภารกิจของกรมการเจ้าหน้าที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในยุทธศาสตร์ที่ 1 และการ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ มีกลยุทธ์ มุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล ในสังคมไทยไปพร้อมกันด้วย

## กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี

(พ.ศ. 2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม นอกจากนี้ 20 ปีต่อจากนี้ไป นับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญ ที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำหายอย่างมาก

ที่ประเทศไทยจะเกิดการเปลี่ยนผ่านและขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางกระแสการแข่งขันในโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติมีความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ปี พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economic Philosophy : SEP) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) อันเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

โดยปรากฏสาระสำคัญในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ดังนี้

### **วิสัยทัศน์**

**“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน”**

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล**

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen)**

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน**

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคของ**สังคมการทำงานแห่งปัญญา**

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ **ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)** หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก 15 หน่วยงานจัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ 1 บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัด กระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด **“8 วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี”**

# วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ 20 ปี

จุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ **ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)** ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากปัจจุบัน จึงได้กำหนด **“8 วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี”** ประกอบด้วย มิติภายใน 3 วาระ และมิติภายนอก 5 วาระ โดยได้วางมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ 8 วาระปฏิรูปแรงงาน ในปีงบประมาณ 2560 ดังนี้

มิติภายในองค์กร 3 วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

**วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption**

**วาระปฏิรูปที่ 3 Information Technology**

มิติภายนอกองค์กร 5 วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 4 Safety Thailand

วาระปฏิรูปที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

วาระปฏิรูปที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0

**วาระปฏิรูปที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ**

วาระปฏิรูปที่ 8 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

โดยมีวาระปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

**วาระปฏิรูปที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ** กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 ด้วยเหตุที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยที่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่ โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการ มีงานทำ รวมทั้งเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

**วาระปฏิรูปที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0** รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่า จะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือจะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand 4.0

**วาระปฏิรูปที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย** กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานปัญหาแรงงานต่างด้าว และการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น 1 ใน 8 วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหามาตรการเชิงรุก เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

**วาระปฏิรูปที่ 8 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ** กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง 25 ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

**วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน** การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงในทั้ง 3 มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติการกิจใหม่ ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว

**วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption** ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์นี้ได้ ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ วาระปฏิรูปที่สำคัญเหล่านี้ ถูกนำมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ด้วย

## แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

## วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

### พันธกิจ

- 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 2) ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) พัฒนาระบบให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 2) การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- 5) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- 6) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแผนงาน/โครงการตลอดระยะเวลา 5 ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน โดย**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร** นั้น ได้กำหนดเป้าประสงค์เกี่ยวกับบุคลากร มุ่งเน้นให้**บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร** และได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรไว้ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่สำคัญ ได้แก่**

1. **แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร**
2. **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง**
3. **การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

## ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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

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

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

3. **มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. **การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)** เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหา

ความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

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

3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้และช่วยให้บริการของทางราชการ สามารถตอบสนองความคาดหวัง ของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0

ตารางที่ 1 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่

เดิม	ใหม่ (ระบบราชการ 4.0)
การทำงานแยกตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน แม้มีการทำงานประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน แต่ยังไม่ใช้การ บูรณาการอย่างแท้จริง (Autonomy, Separation)	การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริง ในเชิงยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration)
การทำงานยังไม่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบและยังเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง (Fragmentation, Hierarchy, Silo, Vertical Approach)	การทำงานมีการเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน และมีการบังคับบัญชาในแนวนอน (End-to-end process flow, Cross-boundary management, Program/ Project Management Office, Horizontal approach)
ให้บริการเป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างตายตัวตามสิทธิพื้นฐานของบุคคลที่รัฐกำหนด (Standardization)	ให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งสามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ/วิธีการในการขอรับบริการได้ (Customization, Personalization)
ระบบทำงานในแบบอนาล็อก (Analog)	ระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ (Digitization)
การดำเนินงานเชิงรับ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Passive)	การดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไวล่วงหน้า (Pro-Active)
ยึดกฎเกณฑ์และมุ่งเน้นแต่การปฏิบัติตามเป้าหมาย (Rule-based, Performance-oriented)	สร้างนวัตกรรม มีการควบคุมอย่างชาญฉลาด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Innovation, Smart regulation, Results oriented)
ปฏิบัติงานตามนโยบาย ขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven)	ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric)
ระบบการทำงานที่ล่าช้า มีต้นทุนสูง (Red tape, Costly)	สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน ทำน้อยได้มาก (Creating value for the public, Doing more and better with less)
เปิดเผยข้อมูลตามที่ร้องขอเฉพาะราย/เปิดเผยข้อมูลจำกัด (Close system, Upon Request only)	เปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (default) ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีโดยไม่ต้องร้องขอ (Open system, Open access)
การปฏิบัติงานตามขั้นตอนแบบเดิม ๆ (Routine Work)	สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิม และสามารถตอบสนองได้ทันที (Non-routine problem solving, Real time capability)
ต่างหน่วยต่างทำงานกันลำพังโดยไม่มีการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อใช้งานร่วมกัน (Stand-alone)	แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared Services)
วางนโยบายและปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้สึกและคาดเดาเอาเอง (Intuition)	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions)
บริการประชาชนเฉพาะในเวลาราชการ (Office-hours only)	บริการประชาชนตลอดเวลา (On-demand services)
มีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญเฉพาะทาง (Expert/Specialist)	มีความสามารถในการใช้ความรู้สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า (Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม (Ethic ability)
ข้าราชการแบบดั้งเดิม (Public administrator)	มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)

กรมการจัดหางาน ได้นำแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ด้วย

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

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

## วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

## ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

## กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลราชการ

1. กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ด้วย

โดยในกลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ได้กำหนดโครงการ และผลที่จะได้รับแต่ละช่วงระยะเวลา ดังต่อไปนี้

โครงการ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว	
โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชาธิปไตย และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก
โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง	ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการและข้าราชการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้วยกลไกการพัฒนาที่คล่องตัว กระชับ และทันสมัย
ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ	
โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ	ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนภารกิจราชการและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ
ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม	
โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการการดำเนินการทางวินัย	กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม

## แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
2. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
3. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต
4. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล
2. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)
3. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต
4. เพิ่มโอกาสทางอาชีพและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ

1. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
2. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
3. สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก
4. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี
5. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
2. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
3. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ
4. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
3. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนาเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

### ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
3. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคง ปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3

(พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็ง ก้าวสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลก การขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว บุคลากรภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงานตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางด้านแรงงานในอนาคต และนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2553 – 2555) และฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2559) เป็นการดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานระดับสากล

สำหรับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานในระยะต่อไป ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีความต่อเนื่อง และมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแต่ละระดับ บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถที่จะผลักดันขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จึงได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

### วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรกระทรวงแรงงาน เป็นมืออาชีพและสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม เพื่อบริหารจัดการแรงงาน ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

### พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการแรงงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ธรรมภิบาล และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และมีความสุข
- 5) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

### ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากุศลกรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากุศลกรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

### ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S มีจิตบริการ (Service Mind)

## P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

## L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตนรวมถึงหน่วยงานที่สังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## S มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

## แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 นโยบายรัฐบาล และแผนแม่บทอื่น ๆ รวมทั้งน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาตรการ 8 วาระปฏิรูป เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคนของประเทศตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นแผนระยะ 5 ปีแรก หรือ Productive Manpower “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางานฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดกรมการจัดหางานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการนำเทคนิคและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 และขยายระยะเวลาแผนออกไปอีก 2 ปี (สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2560) ของกรมการจัดหางาน การน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง สู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

และภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความท้าทายจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) อุตสาหกรรม 4.0 ตลอดจนให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ทุกกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการจัดหางาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาจัดทำแผน ยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2560 – 2564) จากนั้นได้นำผลมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.2560 – 2564) ประกอบด้วย

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี 2564”

### พันธกิจ (Mission Statement)

1. พัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และให้การคุ้มครองคนหางาน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
3. พัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
5. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

### ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1) การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด	1) ส่งเสริมคนหางานให้มีความรู้และยั่งยืน 2) เสริมสร้าง และพัฒนาระบบการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ 3) คุ้มครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด 4) ส่งเสริมดูแลการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ 5) พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาด แรงงานให้มีประสิทธิภาพ
2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ	การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1) สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานและบริการที่ทันสมัย 2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ
3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)	1) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ 2) ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านธรรมาภิบาล 3) พัฒนาปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับให้ทันสมัย 4) พัฒนาการสื่อสารและจัดการองค์ความรู้เชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
4) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย	1) พัฒนาสารสนเทศเพื่อการวางแผนด้านแรงงานต่างด้าว 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการและการจ้างคนต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1) ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2562 – 2564) ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ กรมให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเป้าประสงค์ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ 2) ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านธรรมาภิบาล และ 4) พัฒนาการสื่อสารและจัดการองค์ความรู้เชิงรุก เป็นกลยุทธ์สำคัญที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ คณะทำงานจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ด้วย

## ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### ค่านิยมร่วม (Core Values) กรมการจัดหางาน

#### ISDOE

- I = Integrity: ยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม
- S = Service Mind: มีจิตบริการ
- D = Development: มุ่งเน้นการพัฒนา
- O = Objective: มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย
- E = Energetic: ตื่นตัว คิดและกล้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

ทั้งนี้ คณะทำงานได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2562 – 2564) ดังรายละเอียดในบทที่ 5

## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564

กรมการจัดหางานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 และสามารถตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีความสุข”

### พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
3. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
5. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อเตรียมความพร้อมให้เป็นผู้บังคับการที่มีศักยภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
2. การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความถูกต้องครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
5. การจัดการองค์ความรู้เชิงรุก
6. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

ทั้งนี้ คณะทำงานได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2562 – 2564) ด้วย โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

## กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560 – 2564 แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้

### กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 2 ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 3 ขั้นตอน และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตอบสนองแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนหลักดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ทั้งนี้ ได้นำแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2560 – 2564) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของกรมการจัดหางาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

3. การกำหนดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางานแต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่กรมการจัดหางานได้วิเคราะห์และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนฯ ฉบับนี้

4. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

## ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

---

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กรมการจัดหางานได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ย แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantitative Method)
2. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม
3. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

## ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล

---

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 ด้วย
2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นทางการ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

---

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำแนวทางของระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ตลอดจนแนวทางยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางานทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 – 2564 เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด	1) บุคลากรมีองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็น ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูล สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้</li> <li>■ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน</li> <li>■ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การคลัง และการงบประมาณ</li> <li>■ ความรู้ทางด้านจิตวิทยา</li> <li>■ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน</li> <li>■ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดหางาน</li> <li>■ ทักษะการสร้างเครือข่าย</li> <li>■ ทักษะในการสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง</li> <li>■ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ การสร้างเครื่องมือ และนวัตกรรม</li> <li>■ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ</li> <li>■ ทักษะการประชาสัมพันธ์</li> <li>■ ทักษะการประสานงานที่ดี</li> <li>■ ทักษะการวิเคราะห์และวิจัยตลาดแรงงาน</li> <li>■ ทักษะในการสอนงาน (Coaching)</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		2) บุคลากรมีคุณลักษณะที่จำเป็น ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>■ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม</li> <li>■ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักในศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ</li> <li>■ มีความเชี่ยวชาญในการบังคับใช้กฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย</li> <li>■ การประสานงานที่ดี</li> <li>■ ความพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ	การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการ กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>2) บุคลากรมีความรู้และสามารถเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</li> <li>3) บุคลากรมีความรู้และสามารถดำเนินงานเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</li> <li>4) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล</li> <li>5) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</li> <li>6) บุคลากรมีความรู้และสามารถบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ</li> <li>7) บุคลากรมีความรู้และสามารถบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>8) บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้และสามารถพัฒนาซอฟต์แวร์</li> <li>9) บุคลากรมีความรู้และสามารถใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>2) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายมหาชน กฎหมายว่าด้วยบริหารราชการแผ่นดิน</li> <li>3) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน</li> <li>4) บุคลากรมีความรู้และสั่งสมประสบการณ์ในภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน</li> <li>5) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานของกรมการจัดหางาน</li> <li>6) บุคลากรแสวงหาความรู้ และติดตามข่าวสารสถานการณ์ของโลก และสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป</li> <li>7) บุคลากรมีความรู้และสามารถบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ</li> <li>8) บุคลากรสามารถประสานความร่วมมือ ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน และประชาชน</li> <li>9) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติงานตามกฎหมายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรม</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 การบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว</p>	<p>การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ การจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) บุคลากรมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว</li> <li>2) บุคลากรสามารถบูรณาการการใช้กฎหมาย กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ</li> <li>3) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน</li> <li>4) บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5) บุคลากรมีจิตบริการ และให้บริการที่ดี</li> <li>6) บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี</li> <li>7) บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน</li> <li>8) บุคลากรตระหนักและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้ ภาวะการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับปรุง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์หลัก	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>บุคลากรยึดหลักการทำงานแบบบูรณาการ และสามารถสร้างและขยายเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีคุณลักษณะที่ดี เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ กระตือรือร้น พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ใฝ่หาความรู้</li> <li>▪ ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>▪ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ</li> <li>▪ ความรู้และทักษะในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</li> <li>▪ ความรู้และทักษะในการเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน</li> <li>▪ การสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคนพิการร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</li> <li>▪ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้</li> <li>▪ มีทักษะในการสื่อสารและประสานงาน และทำงานเป็นทีม</li> <li>▪ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และบูรณาการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>▪ ความรู้และทักษะด้านการเจรจาต่อรอง</li> <li>▪ ทักษะคติในเชิงบวก</li> </ul>

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมการจัดหางาน

สายงาน	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนาจการ	ประเภทวิชาการ		
			1. นักวิชาการแรงงาน	2. นักวิชาการเงินและบัญชี	3. นักทรัพยากรบุคคล
ความรู้	1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) ความรู้ในการติดตามและประเมินผล 2) ความรู้เรื่องการจัดทำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 3) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจในประเทศ 4) ความรู้เรื่องกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน 5) ความรู้เรื่องกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว 6) ความรู้เรื่องกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านแรงงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และการคลัง 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการเงิน การบัญชี และการคลัง	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-

สายงาน	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนาจการ	ประเภทวิชาการ		
			1. นักวิชาการแรงงาน	2. นักวิชาการเงินและบัญชี	3. นักทรัพยากรบุคคล
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5) การควบคุมตนเอง 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน	- -	- -	- -
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	1) การมองภาพองค์กรรวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การดำเนินการเชิงรุก	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์กรรวม 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) การมองภาพองค์กรรวม

สายงาน	ประเภทวิชาการ				
	4. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	5. นักประชาสัมพันธ์	6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7. นิติกร	8. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ความรู้	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านโสตทัศนศึกษา 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านประชาสัมพันธ์	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่าย และสารสนเทศ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 2) สุนทรียภาพทางศิลปะ 3) ความมั่นใจในตนเอง	1) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การดำเนินงานเชิงรุก	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การสืบเสาะหาข้อมูล 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

สายงาน	ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป
	9. นักวิชาการพัสดุ	10. นักวิเทศสัมพันธ์	11. นักจัดการงานทั่วไป	12. บรรณารักษ์	
ความรู้	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพัสดุ	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิเทศสัมพันธ์	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบรรณารักษ์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบรรณารักษ์	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านแรงงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การมองภาพองค์กรรวม 2) การสืบเสาะหาข้อมูล 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1) การมองภาพองค์กรรวม 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	1) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 2) การสืบเสาะหาข้อมูล 3) การดำเนินการเชิงรุก	1) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) การคิดวิเคราะห์

สายงาน	ประเภททั่วไป				
	2. เจ้าพนักงาน โสตทัศนศึกษา	3. เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	4. เจ้าพนักงานธุรการ	5. เจ้าพนักงานพัสดุ	6. เจ้าพนักงานห้องสมุด
ความรู้	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านโสตทัศนศึกษา 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การบัญชี และการคลัง 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานการเงิน การ บัญชี และการคลัง	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านบริหารทั่วไป 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานด้านบริหาร ทั่วไป	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานด้านพัสดุ	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ห้องสมุด 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานห้องสมุด
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) ความมั่นใจในตนเอง 2) สุนทรียภาพทางศิลปะ 3) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ 3) ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ	1) การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ 2) ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ 3) การสร้างสัมพันธภาพ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ 3) ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ	1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) ความผูกพันที่มีต่อส่วน ราชการ 3) ความมั่นใจในตนเอง

สายงาน	ประเภททั่วไป				
	7. นายช่างภาพ	8. นายช่างศิลป์	-	-	-
ความรู้	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานช่างภาพ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานช่างภาพ	1) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานช่างศิลป์ 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานช่างศิลป์	-	-	-
ทักษะ	1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล				
ทักษะที่เสนอแนะเพิ่มเติม	-	-	-	-	-
สมรรถนะหลัก	1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะด้านการบริหาร	-	-	-	-	-
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1) ความมั่นใจในตนเอง 2) สุนทรีย์ภาพทางศิลปะ 3) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	1) การคิดวิเคราะห์ 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 3) สุนทรีย์ภาพทางศิลปะ	-	-	-

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คนงานในประเทศ</li> <li>2. คนงานต่างประเทศ</li> <li>3. แรงงานต่างด้าว</li> <li>4. นายจ้าง/สถานประกอบการ</li> <li>5. นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้รับบริการสะดวกรวดเร็ว เสมอภาค และเท่าเทียมกัน</li> <li>2. ให้คำแนะนำอย่างถูกต้องครบถ้วนทุกด้าน</li> <li>3. หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ</li> <li>4. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน เอกสารไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>5. มีสถานที่ให้บริการที่สะดวก ถูกสุขลักษณะ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการให้บริการ และมีจิตบริการ</li> <li>2. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจที่รับผิดชอบ</li> <li>3. บุคลากรสนใจค้นคว้า และปรับปรุงข้อมูลการปฏิบัติงานในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>4. สถานบริการจัดทำป้ายแสดงที่ตั้ง/ขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน</li> <li>5. มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน</li> </ol>

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (ผู้รับบริการการพัฒนาบุคลากร)	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้าราชการ</li> <li>2. พนักงานราชการ</li> <li>3. ลูกจ้างประจำ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>2. ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ</li> <li>3. ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>4. งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ</li> <li>5. มีเครื่องมืออุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ สำหรับการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ</li> <li>6. ผู้บังคับบัญชามีศิลปะในการบริหารและเป็นผู้สอนงานที่ดี</li> <li>7. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)</li> <li>2. วางระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</li> <li>3. มีหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาบุคคล</li> <li>4. มีระบบการสอนงาน และเทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย</li> <li>5. มีระบบการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามความเหมาะสม</li> <li>6. มีระบบการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม</li> <li>7. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับประเทศในประชาคมอาเซียน</li> <li>8. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</li> <li>9. จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</li> </ol>

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น จังหวัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และอื่น ๆ</li> <li>2. สมาคมอุตสาหกรรมและการค้า</li> <li>3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>4. ภาคการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่น</li> <li>5. สื่อต่าง ๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน ที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>2. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ</li> <li>3. บูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น One Stop Service (OSS)</li> <li>4. การเชื่อมโยงเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>5. สร้างเครือข่ายเพื่อการประสานงานร่วมกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>2. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงาน</li> <li>3. บุคลากรมีความรอบรู้ในงานตามภารกิจของกรม</li> <li>4. บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย</li> <li>5. บุคลากรมีจิตบริการ</li> <li>6. บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ ตลอดจนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>7. บุคลากรต้องมีบุคลิกภาพที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือ</li> </ol>

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Internal Environment Scanning on HRD)

จุดแข็ง (Strengths)

1. บุคลากรของกรมให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม (3.50)
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและต้องการพัฒนาตนเอง (3.31)
3. กรมสนับสนุนแผนงานโครงการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (3.25)
4. วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน เช่น คอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งาน (3.14)
5. บุคลากรของกรมสนใจใฝ่เรียนรู้ และศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ (จากรายงานการขอปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม) (3.14)
6. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (3.08)
7. บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายและพร้อมรับการพัฒนา มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน และให้ภารกิจของกรมบรรลุเป้าหมายตามที่กระทรวงกำหนด (3.08)
8. กรมเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมในอนาคต (3.05)
9. กรมจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแผนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องซึ่งช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบ (3.00)
10. กรมได้จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตอบสนองต่อนโยบาย/ภารกิจของกรมตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยการจัดทำกรอบแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางานสำหรับตำแหน่งตั้งแต่แรกบรรจุจนถึงผู้บริหาร (2.53)

## จุดอ่อน (Weaknesses)

1. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายงานภายในกรม และยังไม่มีการวางแผนเส้นทางการศึกษา (Training Roadmap) เพื่อรองรับไว้อย่างเป็นระบบ (3.81)
2. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคต (3.78)
3. ขาดการศึกษาและพัฒนาเพื่อส่งเสริมประสบการณ์เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญของกรม (Succession Plan) (3.78)
4. ขาดเอกภาพในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากแต่ละกองในกรมการจัดหางานมีการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของตนเอง ไม่มีการรวมศูนย์ หรือส่งผ่านข้อมูลการศึกษาฝึกอบรม เช่น หลักสูตร บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น (3.75)
5. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ต่อเนื่อง และมุ่งเน้นเพื่อให้ความรู้ที่จำเป็นเฉพาะกิจที่มีความสำคัญเร่งด่วน (3.72)
6. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกรมการจัดหางานไม่ต่อเนื่อง จริงจัง ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม (3.72)
7. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และยุทธศาสตร์กรม มุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 ยังไม่เป็นรูปธรรม (3.70)
8. กรมยังไม่มีระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากร ทำให้ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกระจัดกระจาย และไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.70)
9. สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณของฝ่ายฝึกอบรมส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่กับการพัฒนาผู้บริหารมากกว่าบุคลากรฝ่ายปฏิบัติ และงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานภายในกรมต้องจัดสรรงบประมาณส่วนอื่นมาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของกอง (3.67)
10. วิธีการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเป็นการฝึกอบรม ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด และยังไม่มีการนำเทคนิคการฝึกอบรมแบบอื่นมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม (3.67)
11. การพัฒนาบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน หรือภายในกรมยังไม่เป็นระบบที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรและงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (multi Tasks, multi skills) (3.67)
12. สัดส่วนอายุของข้าราชการที่มีอายุเกินกว่า 50 ปีของกรมการจัดหางาน พบว่า กรมการจัดหางานเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และอยู่ในระดับภาวะวิกฤติ เนื่องจากมีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี ถึงร้อยละ 43.94 ซึ่งจะส่งผลต่อการสูญเสียกำลังคนในช่วงไม่ถึง 10 ปีข้างหน้า (3.67)

13. การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติยังไม่ปรากฏ ผลลัพธ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรเดิมที่กำหนดขึ้น เพื่อแก้ปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะด้านหรือเฉพาะหน้า (3.64)
14. บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันต่อองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา (3.56)
15. ขาดการนำเครื่องอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เช่น Notebook, Tablet หรือเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นมาช่วยอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตอบสนองแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของรัฐบาล (3.53)
16. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของกรมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำให้ทิศทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง และมีจุดเน้นที่แตกต่างกันตามผู้บริหารที่มาดำรงตำแหน่ง (3.52)
17. การจัดการความรู้ภายในกรมยังไม่เป็นรูปธรรม และยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และการพัฒนาบุคลากรของกรม (3.50)
18. บุคลากรผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (3.44)
19. กรมยังไม่มีแสวงหาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรของกรมให้ทั่วถึง เพื่อร่วมการพัฒนาให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม (3.39)

## ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Internal Environment Scanning on HRD)

### โอกาส (Opportunities)

1. การขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” ตลอดจน “ระบบราชการ 4.0” ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (Innovative Driven Economy) ทำให้ทุกส่วนราชการและกรมต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรม และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น (3.89)
2. การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง เช่น E-learning, Mobile Application เพื่อการสืบค้นองค์ความรู้ และการเรียนรู้ เป็นต้น (3.75)
3. การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ทำให้กรมต้องเร่งพัฒนาบุคลากรรองรับการดำเนินการตามภารกิจให้ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานให้เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาองค์กร (3.72)
4. นโยบายการปฏิรูประบบราชการที่เน้นการทบทวนบทบาทและภารกิจภาครัฐ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ ทำให้กรมต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจเพื่อรองรับงานในอนาคต และภารกิจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นภารกิจใหม่ ส่งผลให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเพิ่มขึ้น (3.69)
5. กลุ่มผู้รับบริการเพิ่มขึ้น เช่น ผู้สูงอายุ นักเรียน ผู้ต้องขัง เป็นต้น ทำให้การพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนฐานข้อมูลผู้รับบริการมีความจำเป็นเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องการการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (3.67)
6. การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคนซึ่งเป็นแรงงานของประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ลำดับแรก ในระยะเวลา 5 ปีแรก ของกรอบยุทธศาสตร์ระยะเวลา 20 ปี ทำให้ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายในกระทรวง รวมทั้งกรมการจัดหางานมีความโดดเด่น และเป็นความคาดหวังของรัฐบาล กรมจึงต้องเร่งบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (3.67)
7. ประชาชน และสังคมมีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีความรู้ด้านกฎหมายมากขึ้น มีความต้องการและคาดหวังบริการที่ดีและการอำนวยความสะดวกจากรัฐมากขึ้น ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา (3.64)

8. นโยบายรัฐบาล เช่น นโยบายไทยนิยมยั่งยืน นโยบายประชารัฐ นโยบายระหว่างประเทศ (UN, EU, และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน นโยบายปราบปรามการค้ามนุษย์ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) เป็นต้น ทำให้เกิดการร่วมมือ เกิดการเรียนรู้ และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เพิ่มขึ้น (3.64)
9. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลของประเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภาครัฐให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้ และนำมาประมวลผลเป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนางานของกรมในอนาคต (3.58)
10. แนวโน้มการแข่งขันของบริษัทจัดหางานเอกชน มีศักยภาพมาก ส่งผลให้กรมต้องพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานและบุคลากรในการให้บริการควบคู่ไป รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเอกชนในลักษณะ Benchmarking (3.53)
11. จากผลการจัดลำดับการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ โดย International Transparency อยู่ในลำดับที่ 85 ทำให้รัฐให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐเพิ่มขึ้น กรมจึงให้ความสำคัญในการตอบสนองนโยบายดังกล่าว (3.47)
12. เศรษฐกิจของประเทศในปี 2561 คาดว่าจะมีการขยายตัวร้อยละ 3.8 ของ GDP ทำให้ภารกิจของกรมทุกด้านมีความสำคัญเพิ่มขึ้น กรมจึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรักความผูกพัน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรม (3.31)
13. ภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว เป็นต้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา การวางแผนเผชิญเหตุ และเตรียมพร้อมรองรับภาวะฉุกเฉินอย่างเป็นระบบ (3.14)

## อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรของส่วนราชการ (3.75)
2. สิทธิประโยชน์ที่ไม่จูงใจและการขาดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรภาครัฐบางส่วน เช่น พนักงานราชการ และลูกจ้าง ทำให้ไม่สามารถรักษา “คนดีคนเก่ง” ไว้ในระบบราชการได้ และส่งผลต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายและค่าเสียโอกาสในการพัฒนาบุคลากรสูงขึ้น แต่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า (3.69)
3. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงทั้งระดับการเมืองและการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับสูงของกระทรวงและกรม ทำให้นโยบายผู้บริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ต่อเนื่อง (3.67)
4. โครงสร้างประชากรของประเทศมีการเปลี่ยนแปลง อัตราเกิดของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่องไม่ทันการเจริญเติบโตของสังคม ตลอดจนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยในอนาคต ทำให้กำลังแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อโครงสร้างประชากรและความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย การกิจของกรมมีความยาก ซับซ้อน และท้าทายมากขึ้น การสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการทำงานภายใต้สถานการณ์ข้างต้นจึงมีความจำเป็นเพิ่มขึ้น (3.58)
5. การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเข้ารับการอบรมในระดับสูง เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ (3.56)
6. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (Department Personnel Information System – DPIS) ยังไม่เอื้อต่อการนำมาประมวลผลเพื่อตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (3.47)

## แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

พ.ศ. 2562 - 2564

## วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรกรมการจัดหางานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานธรรมาภิบาล สร้างเสริมนวัตกรรม เพื่อกำล้างแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า”

## พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
3. เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร และสร้างเสริมนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ภายในองค์กร
6. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และมีความสุข

## ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์:

- 1) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 2) พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 3) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- 4) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์:

- 5) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3: การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์:

- 6) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 7) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ 4: การจัดการความรู้และนวัตกรรม

กลยุทธ์:

- 8) ส่งเสริมการจัดการความรู้ และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ

### ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้

กลยุทธ์:

- 9) พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 10) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและช่องทางการเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์:

- 11) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข

ตารางที่ 5 ตารางสรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นมืออาชีพ	G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมการ จัดหางาน	K1 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางาน ที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	S1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่ กำหนด
		K2 ร้อยละของผู้บริหารกรมการจัดหางาน ที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด	S2 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ ที่กำหนด
	G2 บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ ยุคดิจิทัล	K3 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางาน ที่ได้รับการพัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
		K4 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางาน ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	S4 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	G3 ผู้บริหารและบุคลากรของกรมการจัดหางาน มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	K5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	S5 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรของกรมการ จัดหางาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึด หลักธรรมาภิบาลในการบริหารและการ ปฏิบัติงาน
		K6 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และ วัฒนธรรมองค์กร	G4 บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วย กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	K7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	S6 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ เรียนรู้ที่หลากหลาย วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การสอนงาน (Coaching)</li> <li>▪ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)</li> <li>▪ การมอบหมายงาน (Project Assignment)</li> </ul>
	G5 บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดมั่น ในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE)	K8 จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการ รณรงค์ให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	S7 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่ บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การจัดการความรู้และนวัตกรรม	G6 บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และ นวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	K9 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนการจัดการความรู้	S8 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการอย่างเป็นระบบ
		K10 ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำ องค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	
		K11 จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการ เรียนรู้	G7 กรมการจัดหางานมีฐานข้อมูล บุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนา บุคลากร	K12 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการพัฒนา บุคลากร	S9 พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหาร และพัฒนาบุคลากร
	G8 บุคลากรของกรมการจัดหางาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่าง ต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	K13 ร้อยละบุคลากรของกรมการจัดหา งานที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	S10 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและช่องทาง การเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	G9 บุคลากรกรมการจัดหางานมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานและมีความสุข	K14 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาให้ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร	S11 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานและมีความสุข

ตารางที่ 6 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 - 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้พร้อมอาชีพ							โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				
				2562	2563	2564		
G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน	K1 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	S1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	60	60	65	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>● โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>● โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาตนเอง</li> <li>- การสอนงาน</li> <li>- ระบบพี่เลี้ยง</li> <li>- การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- On the Job Training</li> <li>- การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย</li> <li>- การฝึกปฏิบัติ</li> <li>- บทบาทสมมติ</li> <li>- กรณีศึกษา</li> </ul>
	K2 ร้อยละของผู้บริหารกรมการจัดหางานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด	S2 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด	60	60	65	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง</li> <li>● โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาตนเอง</li> <li>- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>- การขอคำแนะนำปรึกษา</li> <li>- การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- การศึกษาดูงาน</li> <li>- การอภิปราย</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ								
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
G2 บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล	K3 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	S3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	60	65	70	75	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานมืออาชีพ (การสื่อสาร, การถ่ายทอด, การนำเสนอ, การเจรจาต่อรอง ฯลฯ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาตนเอง</li> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- การศึกษาดูงาน</li> <li>- การสอนงาน</li> <li>- ระบบพี่เลี้ยง</li> <li>- การหมุนเวียนงาน</li> </ul>
	K4 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	S4 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน	60	65	70	75	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการจัดหางาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- ระบบพี่เลี้ยง</li> <li>- การหมุนเวียนงาน</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน							โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				
				2562	2563	2564		
G3 ผู้บริหาร บุคลากร ของกรมการจัดหางาน มีธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	K5 ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อผู้บริหารในด้าน ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	S5 พัฒนาผู้บริหารและ บุคลากรของกรมการจัดหางาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการ บริหาร และการ ปฏิบัติงาน	70	72	74	76	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล</li> <li>● โครงการ/กิจกรรมตามแผน ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ</li> <li>● โครงการ/กิจกรรมป้องกัน การกระทำผิดวินัย</li> <li>● กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน</li> <li>- จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม</li> <li>- กรณีศึกษา</li> <li>- กิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเล่าเรื่อง เป็นต้น</li> </ul>
	K6 ระดับความพึงพอใจ ของผู้รับบริการต่อ ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร		91	93	94	95		

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร								
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
G4 บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	K7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	S6 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การสอนงาน</li> <li>▪ การเป็นที่เลี้ยง</li> <li>▪ การมอบหมายงาน</li> </ul>	60	65	70	75	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กิจกรรมสำรวจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน</li> <li>● โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างานของกรมการจัดหางาน เช่น เทคนิคการสอนงาน, เทคนิคการเป็นที่เลี้ยง, เทคนิคการมอบหมายงาน</li> <li>● โครงการพัฒนาระบบการสอนงาน</li> <li>● โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง</li> <li>● โครงการพัฒนาระบบการมอบหมายงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- การฝึกปฏิบัติ</li> <li>- การศึกษาดูงาน</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- การฝึกปฏิบัติในการทำงาน OJT.</li> <li>- การสอนงาน</li> <li>- ระบบพี่เลี้ยง</li> <li>- การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย</li> </ul>
G5 บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดมั่นในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE)	K8 จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการรณรงค์ให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	S7 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	1	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กิจกรรมสำรวจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง</li> <li>- การถ่ายทอดสรุปโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร								
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
							<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาด้วยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การให้รางวัล การใช้เครื่องแบบ เพลงมาร์ชประจำองค์กร</li> <li>กิจกรรมการจัดการความรู้</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การจัดการความรู้และนวัตกรรม								
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
G6 บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	K9 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	S8 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ	60	65	70	75	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการจัดการความรู้ในกรมการจัดหางาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกปฏิบัติ</li> <li>- กิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเล่าเรื่อง เป็นต้น</li> <li>- ถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</li> </ul>
	K10 ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		60	60	65	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการเผยแพร่และส่งเสริมการนำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</li> <li>● กิจกรรมการติดตามการนำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเล่าเรื่อง เป็นต้น</li> <li>- ถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</li> </ul>
	K11 จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		1	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- เวทีวิชาการด้านนวัตกรรม</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้								
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
G7 กรมการจัดหางานมี ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อ การบริหารและพัฒนา บุคลากร	K12 ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาฐานข้อมูล บุคลากรเพื่อการบริหาร และพัฒนาบุคลากร 1) ตั้งคณะทำงานพัฒนา ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อ การบริหารและพัฒนา บุคลากร 2) จัดประชุมคณะทำงาน เพื่อจัดทำระบบการ พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อการบริหาร และ พัฒนาบุคลากร 3) ขอรับการสนับสนุน งบประมาณ 4) ดำเนินการพัฒนา ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อ การบริหารและพัฒนา บุคลากร 5) ระบบสามารถใช้งานได้	S9 พัฒนาฐานข้อมูล บุคลากรเพื่อการบริหาร และพัฒนาบุคลากร	5 ระดับ	2 ระดับ	4 ระดับ	5 ระดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาฐานข้อมูล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เช่น ระบบบริหารจัดการ การฝึกอบรม, ระบบการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระบบการประเมิน สมรรถนะ เป็นต้น)</li> </ul>	- พัฒนาระบบฐานข้อมูลการ พัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้								
เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
G8 บุคลากรของ กรมการจัดหางาน สามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้อย่าง ต่อเนื่องด้วยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	K13 ร้อยละบุคลากรของ กรมการจัดหางานที่ สามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	S10 ส่งเสริมการพัฒนา ตนเองและช่องทางการ เรียนรู้ด้วยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	60	65	70	75	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการ/กิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาสื่อและระบบการ เรียนรู้ด้วยตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาสื่อและระบบการ เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนา บุคลากร</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- การฝึกปฏิบัติ</li> <li>- การสอนงาน</li> <li>- ระบบพี่เลี้ยง</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์	ข้อมูลฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
				2562	2563	2564		
G9 บุคลากรกรมการจัดหางานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	K14 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร	S11 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	1	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข</li> <li>● การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>● การพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด</li> <li>● การพัฒนาเทคนิคการสร้างความสุขในการทำงาน</li> <li>● การน้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการทำงานและการดำรงชีวิต</li> <li>● โครงการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- การฝึกปฏิบัติ</li> <li>- การขอคำแนะนำปรึกษา</li> <li>- กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ การเล่าเรื่อง การเสวนา เป็นต้น</li> </ul>

## การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

### การนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมการจัดหางานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) กรมการจัดหางานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562 – 2564 ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดทำ CD การเผยแพร่ไฟล์ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น

2) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

4) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

5) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินการประจำปี ในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 20 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

## ภาคผนวก ก.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

**ตัวชี้วัด :** K1 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 2 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร/หน่วยงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน โดยอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร เทคนิควิธีการต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ และความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง และหมายรวมถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กร ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (Attributes) ของบุคคล ซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด จำเป็นต้องรับการพัฒนาหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ในที่นี้ การประเมินสมรรถนะบุคลากร เป็นผลสืบเนื่องมาจากพัฒนาบุคลากรว่ามีสมรรถนะที่จำเป็นเพียงพอในการปฏิบัติงานหรือไม่ หลังจากที่บุคลากรได้รับการพัฒนา

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร หรือด้วยเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมินผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร เกิดผลลัพธ์คือบุคลากรมีสมรรถนะตามที่กรมการจัดหางานกำหนดหรือไม่

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา และมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี และการประเมินสมรรถนะบุคลากร

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดการพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรหลังได้รับการพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณ

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

**ตัวชี้วัด :** K2 ร้อยละของผู้บริหารกรมการจัดหางานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 2 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร/หน่วยงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน โดยอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร เทคนิควิธีการต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ และความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง และหมายรวมถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กร ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับใด จำเป็นต้องรับการพัฒนาหรือไม่เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ในที่นี้ การประเมินสมรรถนะผู้บริหาร เป็นผลสืบเนื่องมาจากพัฒนาผู้บริหารว่ามีสมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็นเพียงพอในบริหารงานองค์กรหรือไม่หลังจากพัฒนา

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร และดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร หรือส่งเสริมให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เหมาะสมซึ่งดำเนินการโดยองค์กรอื่น เช่น สถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น ด้วยเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหาร
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมินผลลัพธ์การพัฒนาผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน ทุก 6 เดือน
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบว่าดำเนินการตามแผนการพัฒนาผู้บริหาร เกิดผลลัพธ์คือผู้บริหารมีสมรรถนะทางการบริหารตามที่กรมการจัดหางานกำหนดหรือไม่

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนา และมีสมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็น หลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมดของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี และการประเมินสมรรถนะบุคลากร

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดการพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารหลังได้รับการพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณ

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G2 บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล  
**ตัวชี้วัด :** K3 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 2 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมืออาชีพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

มืออาชีพ (Professionals) หมายถึง บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงานตามภารกิจที่ปฏิบัติ มีความเก่งในงานที่ปฏิบัติ นั้น ๆ และยังรอบรู้ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ นั้น ๆ ด้วย การทำงานอย่างมืออาชีพ จึงเป็นการทำงานที่บุคลากรต้องรู้ที่มา สาเหตุของการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ รู้ว่าต้องทำอะไร ใช้วิธีการอย่างไร รู้กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รู้ว่าเมื่อลงมือปฏิบัติงานแล้วจะเกิดประโยชน์อะไรบ้าง รู้เป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ อย่างชัดเจน

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร หรือส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาด้วยเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมิน และรายงานผลการพัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลติดตาม รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรความ เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G2 บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

**ตัวชี้วัด :** K4 ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 2 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ทักษะด้านดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ.)

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล ตามหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด หรือส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรซึ่งดำเนินการโดยองค์กรอื่น ด้วยเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัล
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมินผลลัพธ์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลทุก 6 เดือน
3. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เกิดผลลัพธ์คือ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลที่กำหนดไว้หรือไม่

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดการพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G3 ผู้บริหาร บุคลากรของกรมการจัดหางานมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

**ตัวชี้วัด :** K5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หมายถึง หลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบัน โดยผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้บุคลากรภายในองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกองค์กรศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใสย่อมได้รับความไว้วางใจ ซึ่งผลดีต่อเสถียรภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กรมการจัดหางาน จัดการฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมผู้บริหารให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้วยเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมินผลลัพธ์การพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุก 6 เดือน
3. กรมการจัดหางานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจเป็นรายปี เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพียงใด

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่พึงพอใจต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางานที่ตอบแบบสอบถาม}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน สรุปลผล และรายงานผล

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G4 บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย  
**ตัวชี้วัด :** K6 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6  
**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง  
**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -  
**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยผู้ปฏิบัติงานมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่ง วิทยุชนพึงมีและพึงปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานทุกหน่วยงานภายในกรมการจัดหางาน จัดการฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้วยเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม หรือส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
2. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตาม ประเมินผลลัพธ์การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ทุก 6 เดือน
3. กรมการจัดหางานสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบุคลากรในด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจเป็นรายปี เพื่อให้ทราบว่าผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนผู้รับบริการที่พึงพอใจต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร}}{\text{จำนวนผู้รับบริการทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปผล และรายงานผล

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

---

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** G3 ผู้บริหาร บุคลากรของกรมการจัดหางานมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

**ตัวชี้วัด :** K7 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย หมายถึง วิธีการที่กรมการจัดหางานเลือกมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ตามที่กรมการจัดหางานคาดหวัง เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การพัฒนาตนเอง หรือกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ ตามความเหมาะสม เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. กรมการจัดหางานพิจารณาเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ตามที่กรมการจัดหางานคาดหวัง เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การพัฒนาตนเอง หรือกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ ตามความเหมาะสม เป็นต้น
2. กรมการจัดหางานส่งเสริมให้บุคลากร ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่กำหนดอย่างจริงจัง
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่กรมการจัดหางานเลือกไว้ว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาเพียงไร บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการดังกล่าวมากเพียงไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาต่อไป

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ดังกล่าว
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานตามความเหมาะสม

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่กรมกำหนดในแต่ละปีงบประมาณ

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

---

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** G5 บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดมั่นในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE)

**ตัวชี้วัด :** K8 จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการรณรงค์ให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

กระบวนทัศน์ (Paradigm) หมายถึง วิธีคิด วิธีปฏิบัติ วิธีให้คุณค่า ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของการมองโลกด้วยความเป็นจริง ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของบุคลากรอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

วัฒนธรรม (Organization's culture) หมายถึง กลุ่มของคุณค่าหลัก ความเชื่อ ความเข้าใจ และทัศนคติ ร่วมกันของคนในองค์กรและสิ่งเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงบุคลากรในองค์กรไว้ด้วยกัน และสามารถถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นใหม่ได้ตลอดเวลา

ค่านิยม (Values) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือสังคมที่มีการยอมรับร่วมกัน ยึดถือเป็นเครื่องตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเองในการปฏิบัติงาน บุคคลในองค์กรยอมรับร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่า ควรแก่การนำไปเป็นกรอบของการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. แต่งตั้งคณะทำงานปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมในแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ประจำปี
2. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ประจำปี
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ประจำปี
4. สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ประจำปี
5. ปรับปรุงการดำเนินงานการตามปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ประจำปี เพื่อดำเนินการในปีต่อไปให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของโครงการ/กิจกรรมตามแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE) และให้การสนับสนุนงบประมาณในดำเนินงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE)

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล:** การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (ISDOE)

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

---

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** G6 บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด :** K9 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กร ในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อธำรงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้แก่องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ฯ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์กรมฯ เพื่อวางแผนการจัดการความรู้ประจำปี
2. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
3. สรุปลงค์ความรู้และจัดทำเป็นเอกสาร ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม
4. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี
5. สรุปลงค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีต่อไป และรายงานผล

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานในกรมการจัดหางานดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดการความรู้}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการจัดการความรู้}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล:** การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

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

---

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** G6 บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด :** K10 ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

องค์ความรู้ หมายถึง วิธีการจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อธำรงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้แก่ องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้กรมฯ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์กรมฯ เพื่อวางแผนการจัดการความรู้ประจำปี
2. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี สนับสนุนความรู้และจัดทำเป็นเอกสาร ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม
3. ส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้นำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
4. ประเมินผลนำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
5. สรุปผลนำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และรายงานผล

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** การติดตามการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

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

---

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** G6 บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด :** K11 จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ แผนงาน กระบวนการ การปฏิบัติการ และรูปแบบการให้บริการของส่วนราชการ เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ นวัตกรรมควรนำไปสู่มิติใหม่ในการดำเนินการ

การสร้างนวัตกรรมเป็นการรับเอาความคิด กระบวนการ เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ หรือแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งอาจเป็นของใหม่ หรือนำมาปรับเพื่อการใช้งานในรูปแบบใหม่

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. แต่งตั้งคณะทำงานการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการดำเนินงานของกรมฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ เพื่อวางแผนการบริหารนวัตกรรม
2. กรมฯ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และประกาศเจตนารมณ์ให้นวัตกรรมกรมฯ เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ระดับองค์กร
3. ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามแผนการบริหารนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ
4. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารนวัตกรรมของส่วนราชการ และสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการให้บริการอย่างเป็นรูปธรรม
5. ถอดบทเรียนการบริหารนวัตกรรมจากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารนวัตกรรมเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินการบริหารนวัตกรรมในปีต่อไป และรายงานผล

**สูตรการคำนวณ :** จำนวนนับของนวัตกรรมในกรมการจัดหางาน

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** องค์กรสนับสนุนงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** การติดตามการดำเนินงานตามแผนบริหารนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

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

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** G7 กรมการจัดหางานมีฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร

**ตัวชี้วัด :** K12 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** -

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ระบบสารสนเทศ (Information System – IS) เป็นระบบพื้นฐานของการทำงานต่าง ๆ ในรูปแบบของการเก็บ (input) การประมวลผล (processing) เผยแพร่ (output) และมีส่วนจัดเก็บข้อมูล (storage) โดยระบบสารสนเทศจะประกอบด้วย 1) ข้อมูล 2) สารสนเทศ และ 3) การจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System – HRIS) เป็นระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. ตั้งคณะทำงานพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำระบบการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร
3. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
4. ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร
5. ระบบสามารถใช้งานได้

**สูตรการคำนวณ :** -ไม่มี-

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ตั้งคณะทำงานพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1
2	จัดประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำระบบการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร	2
3	ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	3
4	ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร	4
5	ระบบสามารถใช้งานได้	5

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการอย่างเพียงพอ

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

---

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** บุคลากรของกรมการจัดหางานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ตัวชี้วัด :** K13 ร้อยละบุคลากรของกรมการจัดหางานที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสื่อสารหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ การเรียนรู้รูปแบบใหม่ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการสอน การสนับสนุนการสอนทางไกล การจัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมการจัดหางาน และวางแผนการดำเนินงาน
2. ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมการจัดหางาน ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด
3. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่พัฒนาขึ้นมา
4. ประเมินผลการดำเนินงาน และนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
5. สรุปผล และรายงานผล

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมการจัดหางาน}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :** องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่กรมการจัดหางานพัฒนาขึ้น อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล :** การติดตาม สำรวจ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

---

**ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ :** G9 บุคลากรกรมการจัดหางานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข

**ตัวชี้วัด :** K14 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

**เป้าหมาย :** รายละเอียดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตารางที่ 6

**การรายงานผล :** ปีละ 1 ครั้ง

**หน่วยงานที่ดำเนินงาน :** กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** ทุกหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :**

ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันในการทำงาน ยอมรับเป้าหมายการทำงาน มีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมและค่านิยมในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรยอมรับ มีความมุ่งมั่น และพยายามปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ อันจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

**แนวทางการดำเนินงาน :**

1. แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรต่อกรมฯ กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมในแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันประจำปี
2. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมในแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันประจำปี
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันประจำปี
4. สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันประจำปี
5. ปรับปรุงการดำเนินงานการตามแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันประจำปี เพื่อดำเนินการในปีต่อไปให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรประจำปี}} \times 100$$

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและให้การสนับสนุนงบประมาณในดำเนินงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

**แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล:** การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรประจำปี