



**แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
ของกรมการจัดหางาน**

กรมการจัดหางาน


Department of Employment

คำนำ

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริการจัดหางานในประเทศ การแนะแนวและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ การคุ้มครองคนหางาน และการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง บุคลากรของกรมการจัดหางานจึงเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น กรมการจัดหางานจึงได้ตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ เพื่อรองรับแนวโน้มทิศทางภาคแรงงานในอนาคต รวมถึงให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานจึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศ และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

กรมการจัดหางานจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานอย่างเป็นระบบ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป


(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)
อธิบดีกรมการจัดหางาน
กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| คำนำ | ก |
| สารบัญ | ข |
| สารบัญตาราง | ง |
| สารบัญรูปภาพ | จ |
| ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง | ฉ |
| ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน | |
| และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง | ๒ |
| ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน | ๒ |
| กรมการจัดหางาน | ๒ |
| ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน | ๓ |
| ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ | ๘ |
| ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑) | ๘ |
| แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒) | ๑๑ |
| (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | ๑๓ |
| แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง | ๑๕ |
| ๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | ๑๕ |
| ๒) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) | ๑๙ |
| ๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ | ๒๑ |
| ๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี | ๒๖ |
| ๕) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | |
| เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล | ๒๙ |
| ๖) แผนปฏิบัติการราชการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน | ๓๕ |
| ๗) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | |
| ของกรมการจัดหางาน | ๓๗ |
| ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) | |
| ของกรมการจัดหางาน | ๔๑ |
| ๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการราชการของกรมการจัดหางาน) | ๔๑ |
| ๓.๒ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล) | ๔๑ |
| วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) | ๔๑ |
| พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) | ๔๒ |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|-----------|
| ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) | |
| ของกรมการจัดหางาน (ต่อ) | |
| ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๔๓ |
| ค่านิยมร่วมกรมการจัดหางาน : STRONG | ๔๓ |
| ๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๔๔ |
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ | |
| เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ | ๔๔ |
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ | |
| เรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม | ๔๗ |
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ | |
| เรื่อง การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร | ๔๘ |
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ | |
| เรื่อง การจัดการความรู้และนวัตกรรม | ๔๙ |
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ | |
| เรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ | ๕๐ |
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖ | |
| เรื่อง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร | ๕๑ |
| ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ | |
| และการติดตามประเมินผล | ๕๗ |
| การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานไปสู่การปฏิบัติ | ๕๗ |
| การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล | ๕๗ |
| ภาคผนวก | ๕๘ |
| ภาคผนวก ก. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้าน | |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน (HRD SWOT Analysis) | ๕๙ |
| ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน (รายประเด็นการพัฒนา) | |
| เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานในภาพรวม | ๖๔ |
| ภาคผนวก ค. เทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย | ๗๔ |

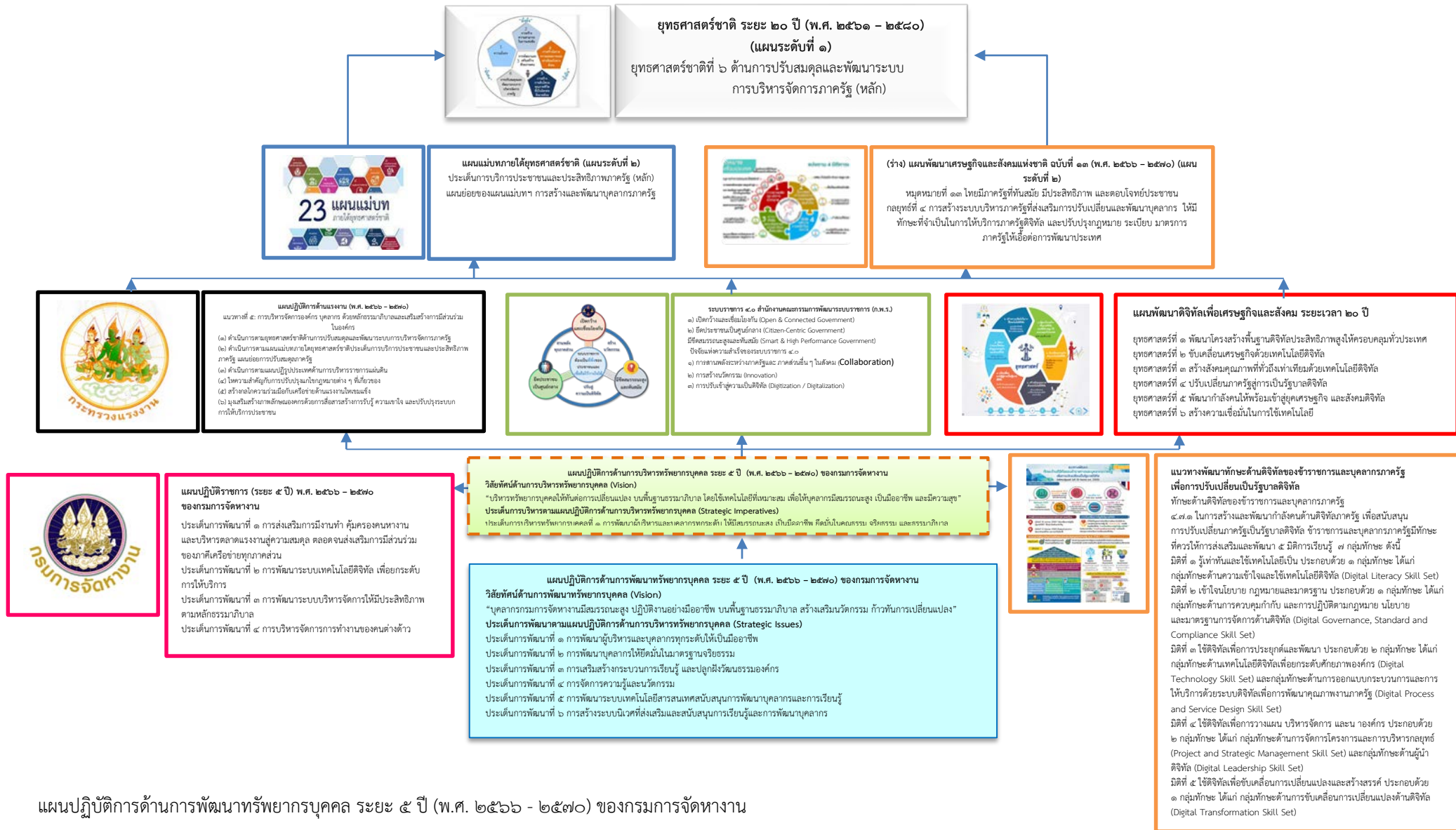
สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ ๑ - ๑ ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการจัดหางาน จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง | ๔ |
| ตารางที่ ๓ - ๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ | ๔๔ |
| ตารางที่ ๓ - ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ | ๔๗ |
| ตารางที่ ๓ - ๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ | ๔๘ |
| ตารางที่ ๓ - ๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ | ๔๙ |
| ตารางที่ ๓ - ๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ | ๕๐ |
| ตารางที่ ๓ - ๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖ | ๕๑ |
| ตารางที่ ๓ - ๗ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนาและโครงการสำคัญ ในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๕๓ |

สารบัญรูปภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ ๑ - ๑ แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | ๖ |
| ภาพที่ ๑ - ๒ กราฟแสดงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน | ๗ |
| ภาพที่ ๑ - ๓ กราฟแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน กรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง | ๗ |
| ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี | ๙ |
| ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ | ๑๓ |
| ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐ | ๒๑ |
| ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ | ๒๔ |
| ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ | ๒๕ |
| ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี | ๒๗ |
| ภาพที่ ๒ - ๗ ภาพแสดงทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | ๓๐ |
| ภาพที่ ๒ - ๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑ | ๓๑ |
| ภาพที่ ๒ - ๙ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒ | ๓๒ |
| ภาพที่ ๒ - ๑๐ ภาพแสดงแผนที่แผนปฏิบัติการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน | ๓๖ |

ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน กับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ฉบับนี้ ได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ให้สอดคล้องกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือ “บุคลากรกรมการจัดหางานมีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานธรรมาภิบาล สร้างเสริมนวัตกรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” โดยมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑ รายการ นอกจากนี้ ได้ทบทวนและกำหนดพันธกิจและประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ ๖ ประเด็น คือ ๑) การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้มืออาชีพ ๒) การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ ๓) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ๔) การจัดการความรู้และนวัตกรรม ๕) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ และ ๖) การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ เรื่อง มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่ละแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำมากำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Key Performance Indicators - KPIs) ๑๖ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จไว้ครบถ้วน นอกจากนี้ ในแผนฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การติดตามการประเมินผล และการรายงานผลไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

๑. กรมการจัดหางาน

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

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๕ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวเกณฑ์ให้แก่ประชาชน

๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน ดังต่อไปนี้
ราชการบริหารส่วนกลาง

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

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

หน่วยงานภายในที่กรมจัดตั้งขึ้นกองภายใน

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๖ - ๑๐

หน่วยงานซึ่งขึ้นตรงต่ออธิบดี

- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น ๓,๒๖๗ อัตรา จำแนกเป็นอัตรากำลังข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๑,๒๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๙ รองลงมาได้แก่ อัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑,๒๐๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๕ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน กับข้าราชการ อัตรากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๖๖๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๖ และอัตรากำลังที่น้อยที่สุดคือลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๑ (แสดงตามภาพที่ ๑-๑ และ ๑-๒)

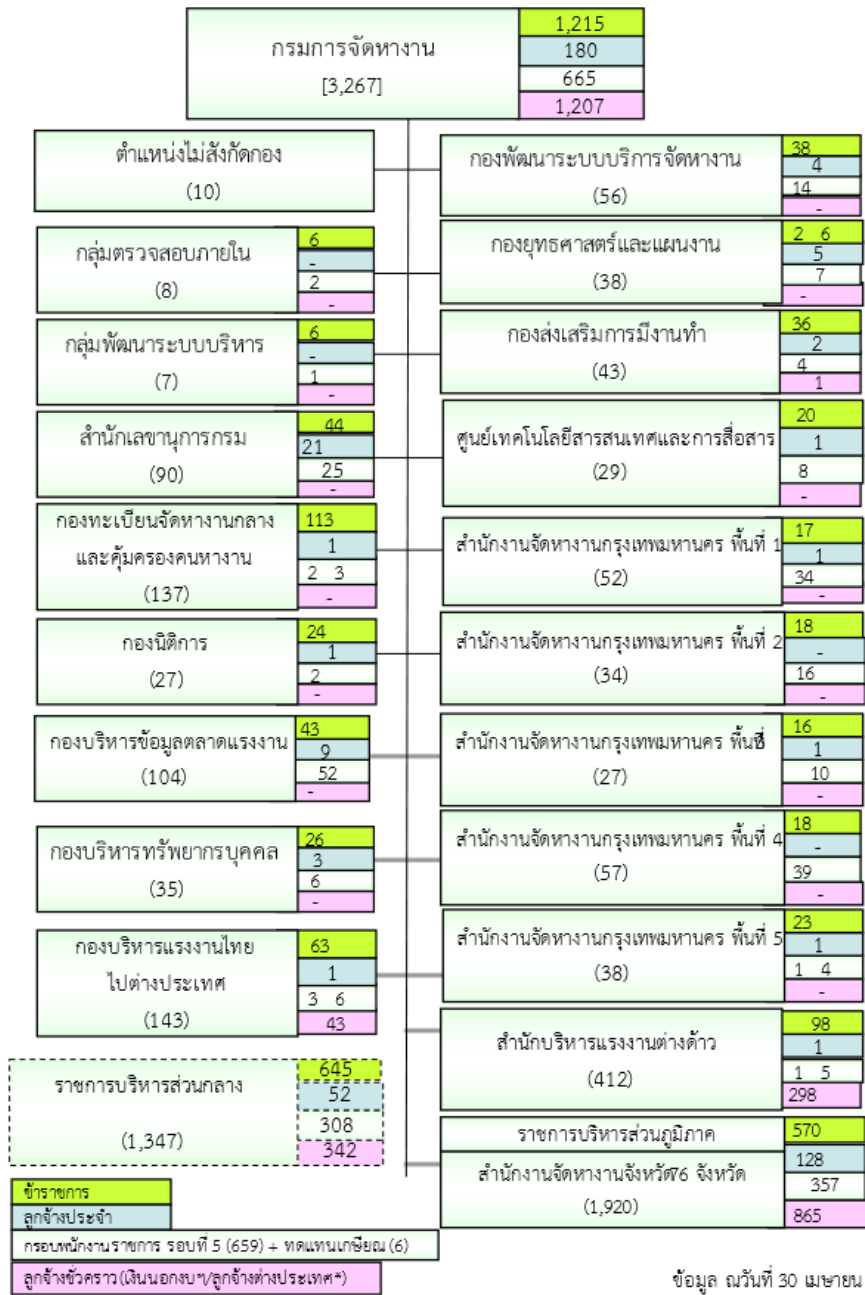
สำหรับกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมการจัดหางาน รวมทั้งสิ้น ๑,๒๑๕ คน จำแนกเป็นประเภทวิชาการมากที่สุด จำนวน ๘๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๕ รองลงมาได้แก่ ประเภททั่วไป จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๕ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๗ และประเภทบริหาร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ (แสดงตามภาพที่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

ตารางที่ ๑-๑ ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการจัดหางาน
จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

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

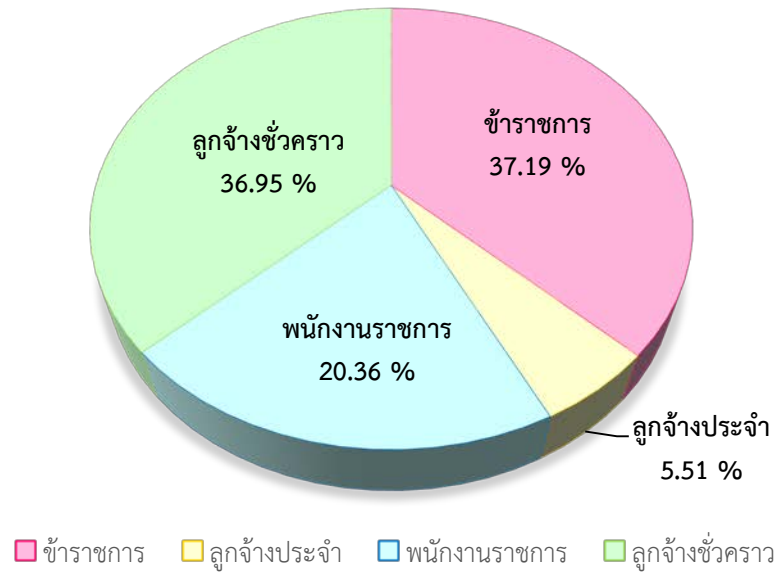
| ลำดับ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง | | | | | | | | | | | | | | | | รวม | |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|------------|-----------|----------|----------|------------|----------|----------|----------|----------|------------|----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

แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (1)



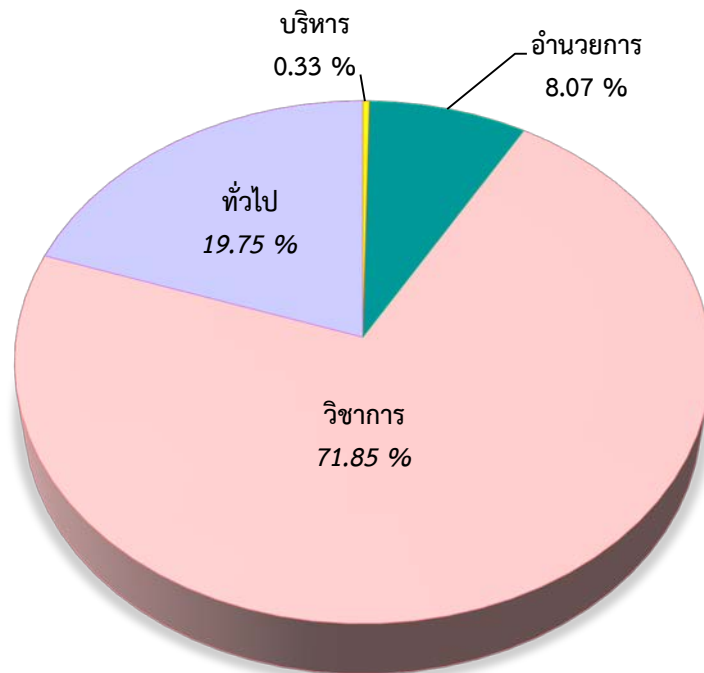
ภาพที่ ๑-๑ แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ภาพที่ ๑-๒ กราฟแสดงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง กรมการจัดหางาน

กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ภาพที่ ๑-๓ กราฟแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน กรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เมื่อนำข้อมูลจากตารางที่ ๑-๑ มาพิจารณา พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ของกรมการจัดหางาน มีโครงสร้างประชากรข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นรูปแบบปิรามิด โดยเรียงลำดับ จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ส่วนฐานคือข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๗๑๕ คน (ร้อยละ ๘๑.๘๑) ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕๔ คน (ร้อยละ ๑๗.๖๒) และส่วนยอดเป็นระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน (ร้อยละ ๐.๕๗) ซึ่งเป็นโครงสร้างมาตรฐาน ขององค์กรทั่วไปในปัจจุบันที่มีความเหมาะสมเชิงโครงสร้าง ทำให้กรมการจัดหางานสามารถบริหารอัตรากำลัง ในอนาคตได้สอดคล้องกับมาตรการของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการสรรหาและอัตรากำลัง และกรมการจัดหางาน จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า ต่อไป

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ ที่ประชุมได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุง แผนในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูป ประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ได้จัดทำขึ้นนี้มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุป สาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

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

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคม ที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วย ตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่ บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบ การมีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิต และบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยว คุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอด

ฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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



ภาพที่ ๒-๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

ภารกิจของกระทรวงแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องใน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (หลัก) ๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง) ๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง) ๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง) และ ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (รอง) ตามลำดับ

สำหรับภารกิจของกรมการจัดหางานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติไปในแนวทางเดียวกันกับกระทรวงแรงงาน ส่วนภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมาย

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

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง บริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการ เป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

- ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวน และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

- ภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็น รูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็น มืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ K1) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ K2) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล K3) ระดับ ความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ K4) ระดับความสำเร็จ ในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และ K6) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

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

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

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

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป็นประเด็นหลัก

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
(หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

- เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ได้แก่ K1) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ K2) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล K3) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ K4) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และ K6) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

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

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



ภาพที่ ๒-๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าหมายการพัฒนา

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

๓) **หมุดหมายการพัฒนา** (ที่แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางานตอบสนอง)

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรมรูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อน

ศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน มีความเชื่อมโยงต่อมิติการพัฒนาที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน ฉบับนี้ มีแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มุ่งตอบสนองเป้าหมายระดับมหุคหมาย ได้แก่ มหุคหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบใจหุคยประชาชน ตามลำดับ โดยมีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานที่ตอบสนองตอ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้แก่ K1) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความรู้อัทธิหุค และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ K2) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล K3) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานรับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ K4) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และ K6) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

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

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และตอบยอตจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง และสอดรับกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทาง การพัฒนา แรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

๔) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

๕) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา ซึ่งภารกิจของกรมการจัดหางานตอบสนอง ได้แก่

๑) แนวทางที่ ๒: การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม (หลัก)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งคาดว่าอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่ ภาวะก่อนเกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด - ๑๙ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน ทั้งผู้ว่างงาน และผู้เสมือน ว่างงานที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้าน การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิต ภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

โดยภารกิจของกรมการจัดหางาน ตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๒ ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดย

- จัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

- เผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(๒) วางแผนกำลังแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม

(๓) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบกิจการ

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

๒) แนวทางที่ ๔ : การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง (รอง)

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

ในทางเดียวกัน แรงงานไทยในบางสาขาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศอยู่มาก โดยเฉพาะหลังวิกฤติโควิด - ๑๙ ที่ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องฟื้นฟูประเทศในบางภาคเศรษฐกิจ ที่แรงงานไทยอาจเป็นที่ต้องการ เช่น ภาคการเกษตร และภาคการก่อสร้าง เป็นต้น อันเป็นโอกาสการมีงานทำเพิ่มเติมสำหรับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายจะยังคงเผชิญกับความท้าทายในการทำงาน การพักอาศัย การเข้าถึงระบบสาธารณสุข การรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ การคุ้มครองแรงงาน และการหลอกลวงจากบริษัทหรือผู้จัดหางานในต่างประเทศ การบริหารจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศจึงมีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๔ นี้ ๖ ประการประกอบด้วย

(๑) วางแผนกำลังแรงงานต่างด้าวทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

(๒) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข

(๓) กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงาน กองทัพ เป็นต้น

(๔) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๕) จัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน

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

๓) แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอยู่ภายใต้แนวทางที่ ๕ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น

การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมายประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนดช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร และนำร่องขยายผลการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance)

(๔) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

(๕) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็งทั้งระดับองค์กร และระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น การแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

(๖) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๔) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๖ ไว้ดังนี้

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละแนวทางการพัฒนาได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแนวทางย่อย และโครงการตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน

กรมการจัดหางานมีภารกิจตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทั้ง ๔ แนวทางข้างต้น สำหรับ แนวทางที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร นั้น ได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

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

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

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง

ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

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

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน

และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการ สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีความสามารถที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒-๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ ได้นำสาระสำคัญตามกรอบแนวคิด ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำ ในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

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

โดยสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๑. บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๒. หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิด และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต
๓. หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา

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

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

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบ (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม

และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

๑. บุคลากรภาครัฐในอนาคตเป็นผู้ที่ “มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร” โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) “เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์” ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result oriented Innovator) “ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม” และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ “ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ” และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒. หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ ได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563

สำนักงาน ก.พ.

“ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว ”

- ☑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ☑ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม
- ☑ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

วัตถุประสงค์

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ **“ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”** ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กลงและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน



บุคลากรภาครัฐในอนาคต

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



หน่วยงานภาครัฐ

- มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท
- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| <p>สำนักงาน ก.พ.</p> <p>สำนักงาน ก.พ.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ออกแบบนโยบาย บุคลากรภาครัฐ ● สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ● พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ | <p>ส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาของบุคลากร ให้ความสำคัญชัดเจน ● ทำงานร่วมกับผู้ที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน | <p>HR ของส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ร่วมกับผู้บริหารกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ● ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร | <p>ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ● ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม | <p>บุคลากรภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset และ Skillsset อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข |
|--|--|--|---|---|

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

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

ประเด็นและแนวทางการพัฒนา

แนวทาง 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา



แนวทาง 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อน การกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ และประชาชน และการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

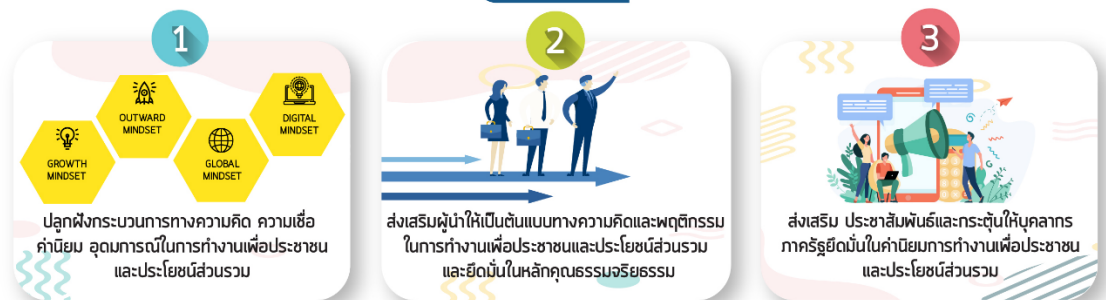
แนวทางการพัฒนา



แนวทาง 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงาน บนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนา



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

Design by Chantana P.

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

๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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



ภาพที่ ๒-๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้อง กับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรม ออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัต ของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคง ปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ ได้นำสาระสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล แผนงานที่ ๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัยมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการ พัฒนา (กลยุทธ์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป โดยมีตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และแผนงานดังกล่าว ได้แก่ K2) ร้อยละ ของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล และ K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางาน ที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๕) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในส่วนของ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) เป้าหมาย

๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

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

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

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

(๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการ

บริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึง สนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยน เทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบ ระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบ ให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนา ระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็น ระบบและการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ



ภาพที่ ๒-๗ ภาพแสดงทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

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



ทิศทางประเทศไทย



การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

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

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2565)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป้าหมาย

ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี

ผู้ทำงานด้านบริการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการ อำนาจความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ

ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม

ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ

Digital Government
เป็นองค์กรที่สร้างสรรคนวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

Connected Government
มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน

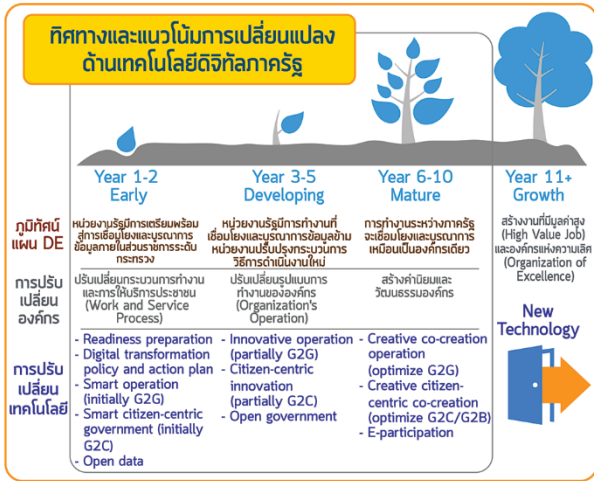
Open Government
มีการเปิดเผยข้อมูล ที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ผลที่คาดว่าจะได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

Global Indicators

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

ภาพที่ ๒-๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑



บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

| | Year 1-2 Early | Year 3-5 Developing | Year 6-10 Mature |
|---|---|---|---|
| E-Executive ผู้บริหารส่วนราชการ | ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล | ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ | ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ |
| M-Management ผู้บริหารกลาง | ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล | ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร | ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล |
| A-Academic ผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ | ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย | ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย | นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล |
| S-Services ผู้ทำงานด้านบริการ | ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ | ผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ | ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ |
| T-Technologist ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล | ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน | ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร | ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ |
| O-Others ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ | ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ | ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่ทำงานเทคโนโลยีดิจิทัล | ผู้ปฏิบัติงานทางเทคโนโลยีดิจิทัล |

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

จุดที่ 1
รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

Digital Literacy

จุดที่ 2
เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน

Digital Governance, Standard and Compliance

จุดที่ 3
ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

Digital Technology
Digital Process and Service Design and Assurance

จุดที่ 4
ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร

Project and Strategic Management
Digital Leadership

จุดที่ 5
ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

Digital Transformation

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

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

แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ชัดเจน

กระทรวงดิจิทัลฯ ให้การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

CEO และ CIO นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน

การวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้หน่วยงานของรัฐประสานและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ และสำนักงาน ก.พ.

จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล

การติดตามการดำเนินงาน

กำหนดให้ "การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล" เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำมาพิจารณาประเมินบุคคลและองค์กร

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

ดำเนินการตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ก.พ.อ.
การประเมินส่วนราชการอันดับที่ 4 (Innovation Base)

การนำนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงหรือพัฒนา การเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ภาพที่ ๒-๙ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒

(๓) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๓.๑ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

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

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

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะ

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

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

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

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

๓.๒ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจะประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะใด และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

(๔) แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๔.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๔.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค้ำร่วมกัน

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

๔.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทัน และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ตามที่กำหนด มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคล ในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคต และการพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. กำหนด มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย

๔.๔ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

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

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมการจัดหางาน มีดังนี้

เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

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

ศักยภาพ หมายถึง มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ได้รับค่าจ้างตามระดับการศึกษา มีความมั่นคงในการทำงาน แม้บริบทด้านแรงงานจะเปลี่ยนไป

(๒) ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

- ๑) ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำตรงตามระดับการศึกษา

(๓) พันธกิจ

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

(๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมให้คนหางาน มีงานทำอย่างมีศักยภาพ
- ค้ำครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด
- พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและค้ำครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ
- เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตามภารกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

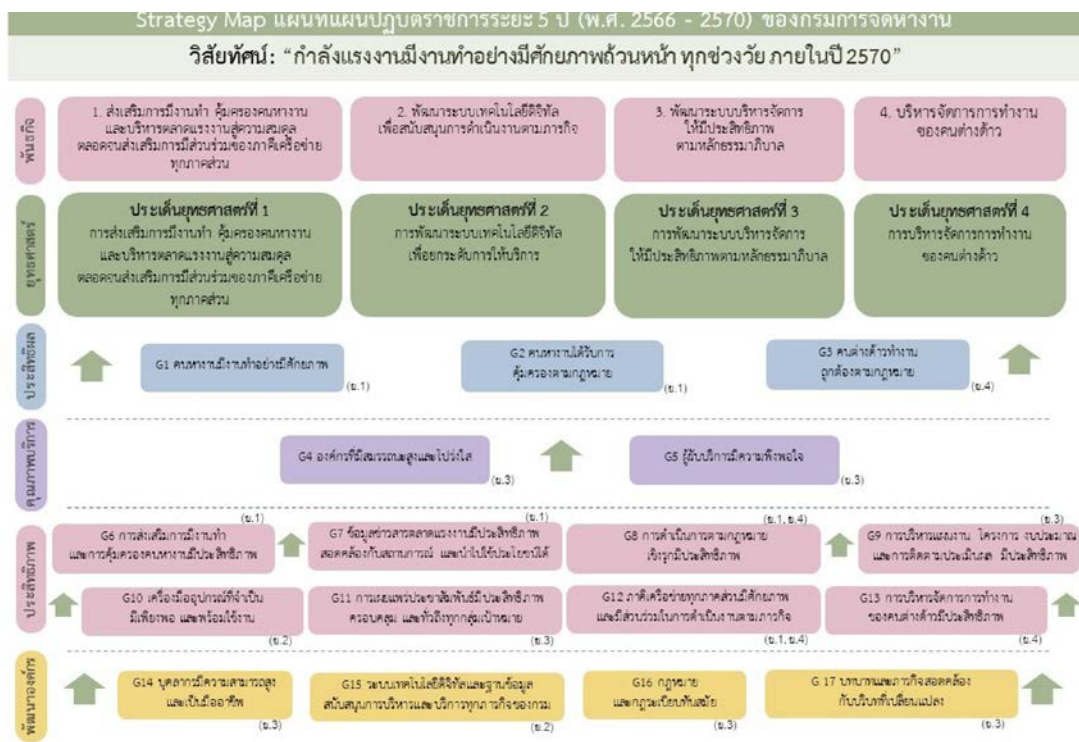
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนภารกิจ
- พัฒนาคูณภาพการให้บริการที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น
- พัฒนาระบบบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น ให้มีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน
- พัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาศมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย
- ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

- จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
- พัฒนาระบบบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ ๒-๑๐ ภาพแสดงแผนที่แผนปฏิบัติการ (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมการเจ้าหน้าที่

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ได้นำประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนา ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง, ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น, และด้านพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ที่ตอบสนองของประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตามแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ K1) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ K2) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล K3) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำ K4) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และ K6) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)

๗) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนให้สอดคล้อง กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ที่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน มีดังนี้

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ “บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ และมีความสุข”

นิยามศัพท์ :

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

๑) ยึดมั่นในหลักของวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ
๒) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน
๓) ส่งเสริมค่านิยม (Values) ขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมาภิบาลโดยการปฏิบัติหรือพฤติกรรม (Behaviors)

๔) มีการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจอย่างโปร่งใส และมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม

๕) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของส่วนบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖) การเข้าถึงประชาชน และต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานอย่างจริงจัง

เทคโนโลยี หมายถึง การใช้ความรู้ เครื่องมือ ความคิด หลักการ เทคนิค ระเบียบวิธี กระบวนการ ตลอดจน ผลงานทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งสิ่งประดิษฐ์และวิธีการมาประยุกต์ใช้ในระบบงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น

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

มืออาชีพ หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจ ให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

ในมุมมองของภาครัฐมืออาชีพ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังรวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คุ้มค่ากับภาษีของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างาน การเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

(๒) ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ร้อยละของผู้บริหารและบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

(๓) พันธกิจ

๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๕) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

(๔) ประเด็นการพัฒนา แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะสูงเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบและเปิดเผย

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ครั้งนี้ มุ่งตอบสนองและสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา และแนวทางการบริหาร/ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ดังต่อไปนี้

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีความสมรรถนะสูง เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ประกอบด้วยแนวทางการบริหาร/ดำเนินการ (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRMS1)

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRMS2)

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRMS3)

(๔) พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (HRMS4)

(๕) มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) (HRMS5)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๒ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจในอนาคต ประกอบด้วย แนวทางการบริหาร/ดำเนินการ (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (การวางแผนอัตรากำลัง) (HRMS6)

(๒) พัฒนาระบบการสรรหา และบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจในอนาคต (HRMS7)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๓ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร ประกอบด้วยแนวทางการบริหาร/ดำเนินการ (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร (HRMS8)

(๒) เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร (HRMS9)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๔ เรื่อง การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย ประกอบด้วยแนวทางการบริหาร/ดำเนินการ (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

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

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๕ เรื่อง การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง ทางการบริหารระดับสูงในอนาคต ประกอบด้วยแนวทางการบริหาร/ดำเนินการ (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (succession Plan) (HRMS11)

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบและการป้องกันกระทำผิดวินัย ประกอบด้วยแนวทางการบริหาร/ดำเนินการ (กลยุทธ์) ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง (HRMS12)

(๒) ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างเข้มแข็งและจริงจัง (HRMS13)

ทั้งนี้ ได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ดังรายละเอียดในส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการราชการของกรมการจัดหางาน)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

พันธกิจ (Mission)

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

ประเด็นการพัฒนา

- การส่งเสริมการมีงานทำ คู่ครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการ
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๓.๒ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บุคลากรกรมการจัดหางานมีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานธรรมาภิบาล สร้างเสริมนวัตกรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรมีสมรรถนะสูง ในที่นี้ หมายถึง บุคลากรของกรมการจัดหางานเป็นบุคลากรที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่น โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมี ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานอีก ๓ ด้าน ขึ้นอยู่กับกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น ๑๘ กลุ่มงานที่มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์

ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันควรมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เหมือนกันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

มืออาชีพ หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจ ให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

ในมุมมองของภาครัฐ มืออาชีพ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงกับภาษีของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

ธรรมาภิบาล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้โดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า หลักธรรมาภิบาลนั้น ประกอบด้วย ๖ หลักการคือ ๑) หลักคุณธรรม ๒) หลักนิติธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ ๖) หลักความคุ้มค่า โดยหลักของธรรมาภิบาลในภาครัฐ ได้แก่

- ๑) ยึดมั่นในหลักของวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ
- ๒) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน
- ๓) ส่งเสริมค่านิยม (Values) ขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมาภิบาลโดยการปฏิบัติหรือพฤติกรรม (Behaviors)
- ๔) มีการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจอย่างโปร่งใส และมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม
- ๕) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของส่วนบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๖) การเข้าถึงประชาชน และต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ร้อยละบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ และปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
๓. เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร และสร้างเสริมนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ภายในองค์กร
๖. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้มืออาชีพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการความรู้และนวัตกรรม
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

ค่านิยมร่วมกรมการจัดหางาน : STRONG

- S - Service Mind มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ
- T - Teamwork การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R - Response ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็ว ฉับไว
- O - Owner มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N - Network สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G - Goal เป้าหมายคือประชาชน

๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้มืออาชีพ

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมการจัดหางานมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (HRDG1)

(๒) บุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (HRDG2)

(๓) บุคลากรกรมการจัดหางานมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG3)

(๔) บุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG4)

(๕) บุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRDG5)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K1) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ | ๗๐ | ๗๑ | ๗๒ | ๗๓ | ๗๔ |
| K2) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล | ๖๐ | ๖๑ | ๖๒ | ๖๓ | ๖๔ |
| K3) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ |
| K4) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการจัดหางานเข้ารับการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ |
| K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | ๗๐ | ๗๑ | ๗๒ | ๗๓ | ๗๔ |

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมการจัดหางานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด (HRDS1)

(๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน (HRDS2)

(๓) พัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานให้มีความรู้ ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (HRDS3)

(๔) พัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานให้มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ (HRDS4)

(๕) ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการจัดหางานพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (HRDS5)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

(๒) โครงการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

(๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) แม้ว่าทักษะดิจิทัลจะเป็นส่วนหนึ่งของทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ที่หน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางานต้องดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรตามข้อ (๓) แต่ในระยะเร่งด่วนเพื่อตอบสนองนโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กรมการจัดหางานจำเป็นต้องเร่งรัดและผลักดันการพัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานให้ครอบคลุม ๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ๒) ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) และ ๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ให้มีทักษะดิจิทัล ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

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

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

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

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

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

(๔) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ๖ ด้าน ได้แก่

๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ

๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่

๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

(๕) โครงการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ๔ ด้าน เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- ๑) ทักษะดิจิทัล
 - ๒) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว
 - ๓) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
 - ๔) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์
- (๖) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมการจัดหางานยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (HRDG6)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K6) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) | ๖๐ | ๖๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ |

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (HRDS6)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม
- (๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย
- (๕) โครงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืน

๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ เรื่อง การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร

๑) เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย (HRDG7)
- (๒) บุคลากรกรมการจัดหางานยึดมั่นการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของค่านิยมองค์กร: STRONG เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในอนาคต (HRDG8)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ | | | | |
|--|--------------------------|------|------|------|------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K7) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย | ๗๐ | ๗๑ | ๗๒ | ๗๓ | ๗๔ |
| K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย (HRDS7)
- (๒) เสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยม: STRONG ให้แก่บุคลากรกรมการจัดหางานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในอนาคต (HRDS8)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานด้วยวิธีการที่หลากหลาย (วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงาน (Project Assignment) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ)
- (๒) โครงการปลูกฝังค่านิยม: STRONG ให้แก่บุคลากรกรมการจัดหางาน ได้แก่
 - ๑) S-Service Mind มีจิตบริการ
 - ๒) T-Teamwork การทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - ๓) R-Response ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็ว ฉับไว
 - ๔) O-Owner มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจองค์กร
 - ๕) N-Network สานสร้างเครือข่าย
 - ๕) G-Goal เป้าหมายคือประชาชน

๓.๓.๔ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ เรื่อง การจัดการความรู้และนวัตกรรม

๑) เป้าหมาย

(๑) กรมการจัดหางานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) (HRDG9)

(๒) บุคลากรกรมการจัดหางานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถพัฒนานวัตกรรมการให้บริการหรือการปฏิบัติงาน (HRDG10)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K9) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมการจัดหางาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ |
| K10) จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในกรมการจัดหางาน | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ |
| K11) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) (HRDS9)

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการจัดหางานพัฒนานวัตกรรมการให้บริการหรือการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (HRDS10)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
- (๒) โครงการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- (๓) โครงการเวทีวิชาการ
- (๔) โครงการพัฒนานวัตกรรมกรมการจัดหางาน
- (๕) โครงการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม
- (๖) โครงการเวทีนวัตกรรมและการประกวดนวัตกรรม

๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ เรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้

๑) เป้าหมาย

(๑) กรมการจัดหางานส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRDG11)

(๒) กรมการจัดหางานมีระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร (HRDG12)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K12) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางานที่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย | ๖๐ | ๖๑ | ๖๒ | ๖๓ | ๖๔ |
| K13) ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ |

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย (HRDS11)

(๒) จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร (HRDS12)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(๒) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลการฝึกอบรม, ระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP), ระบบการประเมินสมรรถนะ เป็นต้น

๓.๓.๖ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

๑) เป้าหมาย

(๑) กรมการจัดหางานมีระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (HRDG13)

(๒) กรมการจัดหางานสร้างเสริมร่วมมือกับเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร(HRDG14)

(๓) บุคลากรของกรมการจัดหางานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (HRDG15)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
| | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |
| K14) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน ที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | ๑๐ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๕ | ๓๐ |
| K15) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ |
| K16) จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่พัฒนาให้บุคลากรในสังกัดกรมการจัดหางานได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาระบบนิเวศในองค์กร (Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (HRDS13)

(๒) สร้างเสริมร่วมมือกับเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (HRDS14)

(๓) พัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้แก่บุคลากรกรมการจัดหางาน (HRDS15)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการพัฒนาระบบนิเวศในองค์กร (Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

(๒) กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ เช่น การประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ในหน่วยงาน การจัดมุมเพื่อการเรียนรู้ในหน่วยงาน การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการเรียนรู้

(๓) โครงการสร้างเสริมร่วมมือกับเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

(๔) โครงการพัฒนาความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

- กิจกรรมการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
- กิจกรรมการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด
- กิจกรรมการพัฒนาเทคนิคการสร้างความสุขในการทำงาน
- กิจกรรมการออกกำลังกาย
- กิจกรรมการน้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการทำงานและการดำรงชีวิต

(๕) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ ๓-๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนาในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals) | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs) | แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy) | โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) |
|--|---|---|--|
| ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ | | | |
| HRDG1) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ | K1) ร้อยละของบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ | HRDS1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด | (๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) (๒) โครงการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) |
| HRDG2) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล | K2) ร้อยละของบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล | HRDS2) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้และเท่าทัน | (๑) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล |
| HRDG3) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่มีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย | K3) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่เข้ารับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ | HRDS3) พัฒนาบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) | (๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ๖ ด้าน |
| HRDG4) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ | K4) ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่เข้ารับการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร | HRDS4) พัฒนาบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ | (๑) โครงการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ๔ ด้าน เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง |
| HRDG5) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | K5) ร้อยละของบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | HRDS5) ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | (๑) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) |

| เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals) | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs) | แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy) | โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) |
|--|---|--|--|
| ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๒ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม | | | |
| HRDG6) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | K6) ร้อยละของบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) | HRDS6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | (๑) โครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย (๕) โครงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืน |
| ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๓ เรื่อง การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร | | | |
| HRDG7) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย | K7) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย | HRDS7) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย | (๑) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงาน (Project Assignment) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ) |
| HRDG8) บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ยึดมั่นการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของค่านิยมองค์กร: STRONG เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในอนาคต | K8) จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการรณรงค์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร | HRDS8) เสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยม: STRONG ให้แก่บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในอนาคต | (๑) โครงการปลูกฝังค่านิยม: STRONG ให้แก่บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่ |

| เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals) | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs) | แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy) | โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) |
|---|---|--|--|
| ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๔ เรื่อง การจัดการความรู้และนวัตกรรม | | | |
| HRDG9) กรมการจัดหางาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) | K9) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมการจัดหางาน K10) จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในกรมการจัดหางาน | HRDS9) มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ มุ่งเน้น นวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) | (๑) โครงการส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (๒) โครงการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๓) โครงการเวทีวิชาการ |
| HRDG10) บุคลากรกรมการจัดหางาน เป็น นวัตกรรม (Innovator) สามารถพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการ หรือการปฏิบัติงาน | K11) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการให้บริการหรือการปฏิบัติงาน | HRDS10) ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการจัดหางานพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการ หรือการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | (๑) โครงการพัฒนานวัตกรรมกรมการจัดหางาน (๒) โครงการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม (๓) โครงการเวทีนวัตกรรม และการประกวด นวัตกรรม |
| ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๕ เรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ | | | |
| HRDG11) กรมการจัดหางานส่งเสริม การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย | K12) ร้อยละของบุคลากรกรมการจัดหางาน ที่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ที่หลากหลาย | HRDS11) ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเทคโนโลยี ที่หลากหลาย | (๑) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ |
| HRDG12) กรมการจัดหางานมีระบบ ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร | K13) ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูล การพัฒนาบุคลากร | HRDS12) จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนา บุคลากร | (๑) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลการฝึกอบรม, ระบบการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP), ระบบการประเมิน สมรรถนะ เป็นต้น |

| เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals) | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs) | แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (HRD Strategy) | โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) |
|--|---|---|---|
| ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร | | | |
| HRDG13) กรมการจัดหางาน มีระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | K14) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน ที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | HRDS13) พัฒนาระบบนิเวศในองค์กร (Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | (๑) โครงการพัฒนาระบบนิเวศในองค์กร (Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร |
| HRDG14) กรมการจัดหางานสร้างเสริมร่วมมือกับเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร | K15) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร | HRDS14) สร้างเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร | (๑) โครงการสร้างเสริมร่วมมือกับเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร |
| HRDG15) บุคลากรของกรมการจัดหางาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ | K16) จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่พัฒนาให้บุคลากรในสังกัดกรมการจัดหางานได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ | HRDS15) พัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทั้งด้านร่างกาย และจิตใจให้แก่บุคลากรกรมการจัดหางาน | (๑) โครงการพัฒนาความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน - กิจกรรมการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด - กิจกรรมการพัฒนาเทคนิคการสร้างความสุขในการทำงาน - กิจกรรมการน้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการทำงานและการดำรงชีวิต - กิจกรรมการออกกำลังกาย (๒) โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร |

ส่วนที่ ๔

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางานเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) กรมการจัดหางาน สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปยังหน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน และประชาสัมพันธ์ไปยังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒) ผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางานสื่อสารแผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังกรมการจัดหางานตามลำดับ

๕) ผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางานติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางานให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการจัดหางาน ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมการจัดหางาน
(HRD SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและต้องการพัฒนาตนเอง (๓.๔๘)
๒. บุคลากรของกรมให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน ตลอดจนแผนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องซึ่งช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบ (๓.๔๒)
๓. กรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกอย่างทั่วถึง (๓.๓๖)
๔. กรมเริ่มนำวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น (๓.๓๖)
๕. กรมมีแผนพัฒนาบุคลากรตลอดจนสนับสนุนหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อนโยบาย/ภารกิจของกรม สำหรับตำแหน่งตั้งแต่แรกบรรจุจนถึงผู้บริหาร เช่น หลักสูตรนักบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับกลางและระดับสูง (นบก. และ นบส.) (๓.๓๐)
๖. กรมสนับสนุนแผนงานโครงการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เช่น แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมการจัดหางาน, แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมการจัดหางาน (๓.๒๔)
๗. กรมวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง (๓.๑๘)
๘. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ จิตบริการ มุ่งมั่น ทุ่มเท ทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (๓.๑๕)
๙. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้วยการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (๓.๐๙)
๑๐. บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม และพร้อมรับการพัฒนา มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน และให้ภารกิจของกรมบรรลุเป้าหมายตามที่กระทรวงกำหนด (๓.๐๙)
๑๑. บุคลากรของกรมสนใจใฝ่เรียนรู้ และศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ (จากรายงานการขอปรับปรุงวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม) (๓.๐๓)
๑๒. กรมเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมในอนาคต (๒.๙๑)
๑๓. วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางาน เช่น คอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งาน (๒.๗๐)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดทัศนคติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (๓.๔๒)
๒. อายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมการจัดหางาน อายุเฉลี่ย ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๘ การเลื่อนระดับของข้าราชการไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่ว่าง ส่งผลต่อการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจในอนาคตที่มีความยากและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น (๓.๔๒)
๓. เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดทักษะ ความรู้ ในด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี (๓.๓๙)
๔. นโยบายที่ไม่มีการเปลี่ยนสายงาน ไม่มีการหมุนเวียนงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถทำงานที่หลากหลายได้ (๓.๓๙)
๕. ขาดงบประมาณในการพัฒนาทักษะบุคลากรของหน่วยงาน (๓.๓๖)
๖. ภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมากทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง (๓.๓๖)
๗. เครื่องมืออุปกรณ์ไม่ทันสมัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น คอมพิวเตอร์ไม่ทันสมัย (๓.๓๖)
๘. เจ้าหน้าที่มีการโอนย้ายและลาออก ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เสี่ยงงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ (ปี ๒๕๖๓ : ๓.๗๒% เป็นประเภทข้าราชการ ๔๑ คน พนักงานราชการ ๒๑ คน, ปี ๒๕๖๔ : ๓.๖๖% เป็นประเภทข้าราชการ ๔๔ คน พนักงานราชการ ๑๗ คน) (๓.๓๓)
๙. ขาดการพัฒนาบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักจัดหางาน นักแนะแนวด้านจิตวิทยา (๓.๓๐)
๑๐. ขาดทุนการศึกษาให้บุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ในสาขาที่จะพัฒนาตนเอง (๓.๓๐)
๑๑. ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพัฒนาแล้ว ไม่เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๓.๓๐)
๑๒. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะ ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ (๓.๒๔)
๑๓. ขาดการพัฒนาที่มงานให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน (๓.๒๑)
๑๔. เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานขาดการสอนงาน การถ่ายทอดวิธีการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน หัวหน้างานขาดการถ่ายทอดงาน (๓.๑๒)
๑๕. ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การใช้ Google Forms ทดแทนการใช้กระดาษ (๒.๘๕)
๑๖. สถานที่และบรรยากาศในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ (๒.๗๐)

โอกาส (Opportunities)

๑. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล สืบค้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองจากเทคโนโลยีต่าง ๆ (๓.๕๘)
๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้กรมฯ ได้ขบถวนบทบาทและภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานทุกที่ ทุกเวลาโดยไม่มีข้อจำกัด (work from everywhere) และมีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (๓.๕๕)
๓. สถาบันการศึกษาในประเทศมีจำนวนมากและมีหลักสูตรที่หลากหลายทั้งระยะสั้น-ระยะยาว ส่งผลให้มีทางเลือกในการพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา (๓.๔๘)
๔. รัฐบาลมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาฐานข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาระบบ e-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล (๓.๔๒)
๕. การศึกษาของประเทศมีหลากหลายรูปแบบเอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. เช่น E-learning ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง (๓.๓๙)
๖. สำนักงาน ก.พ.ร กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งสู่ระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องรองรับสู่ระบบราชการ ๔.๐ (๓.๓๖)
๗. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการที่ชัดเจน (๓.๓๓)
๘. สำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เน้นเรื่องการพัฒนาตนเอง ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (๓.๓๓)
๙. (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายเหตุ ๑๓ กลยุทธ์ที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ มุ่งการสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็น เช่น การปรับเปลี่ยนการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมายระเบียบมาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓.๓๐)

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. ภาวะการเมืองแทรกแซงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำให้ไม่เป็นไปตามแผนหรือนโยบาย เช่น การบรรจุแต่งตั้งการโอนย้าย ฯลฯ (๓.๖๗)
๒. สถานการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ผลกระทบจากการเกิดโรคติดเชื้อไวรัส Covid-19 ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในบางหลักสูตรซึ่งไม่สามารถที่จะจัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ได้ (๓.๕๕)
๓. ทักษะของกรุ่นใหม่ด้านลบต่อการรับราชการและระบบราชการ ส่งผลต่อการทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ไม่รับราชการอย่างต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนงานส่งผลต่องบประมาณและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๓.๕๒)
๔. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๓.๕๒)
๕. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีแนวโน้มลดลง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต (๓.๔๕)
๖. สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้เพียงพอและผู้สำเร็จกา
๗. การศึกษาที่เป็นความต้องการของกรมมีจำนวนน้อย ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านภาษาด้านสถิติ (๒.๙๔)

ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน
(รายประเด็นการพัฒนา)
เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมการจัดหางานในภาพรวม

| แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) | เป้าหมาย (เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์) | เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร |
|--|--|--|
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การส่งเสริมการมีงานทำ คู่ครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน | | |
| (๑) คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ | (๑) ส่งเสริมให้คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ | <ul style="list-style-type: none"> ๑) บุคลากรมีความรู้ด้านการวิเคราะห์และวิจัยตลาดแรงงาน ๒) บุคลากรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดหางาน สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ๓) บุคลากรมีทักษะในการสื่อสาร ๔) บุคลากรมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ๕) บุคลากรมีความรู้และทักษะดิจิทัล ๖) บุคลากรมีจิตบริการสาธารณะ |
| (๒) คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย | (๒) คู่ครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด | <ul style="list-style-type: none"> ๑) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ การจัดการหางาน และกฎหมายอื่นที่จำเป็น ๒) บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และสามารถนำไปบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ๓) บุคลากรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย |
| (๓) การส่งเสริมการมีงานทำและการคุ้มครองคนหางานมีประสิทธิภาพ | (๓) พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำ และคู่ครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ | <ul style="list-style-type: none"> ๑) บุคลากรมีความรู้และทักษะในการจัดหางาน และคู่ครองคนหางาน ๒) บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมการให้บริการที่ทันสมัย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง ๓) บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

| | | |
|---|--|---|
| | | ๔) บุคลากรรู้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการให้ทันสมัยอยู่เสมอ |
| (๔) ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ | (๔) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ | ๑) บุคลากรสามารถใช้งานและพัฒนาแพลตฟอร์ม ให้สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และนำไป ให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มตลาด แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ๓) บุคลากรสามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| (๕) การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุก มีประสิทธิภาพ | (๕) เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพ | ๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงเจตนารมณ์ ของกฎหมายแต่ละฉบับที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกรมการจัดหางาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒) บุคลากรสามารถใช้ดุลยพินิจเพื่อบังคับใช้กฎหมาย อย่างถูกต้องและเป็นธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรม ๓) บุคลากรสามารถบูรณาการการใช้กฎหมาย/ กฎระเบียบ/ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการทำงานอย่างเป็นธรรม |
| (๖) ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ | (๖) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มี ศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ | ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อดิจิทัล ๒) บุคลากรสามารถสื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อสร้าง สัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนการบูรณาการการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ |

| แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) | เป้าหมาย (เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์) | เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร |
|--|---|--|
| แผนปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการ | | |
| (๑) เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นมีเพียงพอและพร้อมใช้งาน | (๑) สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอ และพร้อมใช้งาน | ๑) บุคลากรมีทักษะการจัดการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ๒) บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านการบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ๓) บุคลากรมีทักษะการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งาน |
| (๒) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารและบริการทุกภารกิจของกรม | (๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนภารกิจ | ๑) บุคลากรมีทักษะดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน ๒) บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโครงข่ายที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ๓) บุคลากรสามารถจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ การปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมการจัดหางานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔) บุคลากรมีทักษะการสื่อสารโน้มน้าว การประสานงานและการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ |

| แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์) | เป้าหมาย (เป้าประสงค์) | เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร |
|---|---|--|
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล | | |
| <p>(๑) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>(๒) ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานให้สูงขึ้น</p> | (๑) องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและโปร่งใส | <p>๑) บุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)</p> <p>๒) บุคลากรมุ่งมั่น ทุมเท เสียสละ ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๓) บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในคุณธรรม มาตรฐาน จริยธรรม ความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔) บุคลากรทุกระดับตระหนักและร่วมป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๕) บุคลากรทุกระดับร่วมป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> |
| (๓) พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด | (๒) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ | <p>๑) บุคลากรมีจิตบริการ</p> <p>๒) บุคลากรสามารถพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ</p> |
| (๔) พัฒนาบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ | (๓) การบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล มีประสิทธิภาพ | <p>๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการ ๖ รายการ</p> <p>๒) บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน และทักษะภาวะผู้นำ ๖ ด้าน</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>๓) บุคลากรเรียนรู้และจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี การจัดทำแผนงานโครงการ และการดำเนินงานตามแผนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และควบคุมให้การดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตามแผนงานโครงการที่กำหนด</p> |
| (๕) พัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพ | (๔) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย | <p>๑) บุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะระดับหัวหน้างานขึ้นไป ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <p>๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สามารถผลิตสื่อ และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายอย่างครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>๔) บุคลากรทุกระดับสามารถประยุกต์ใช้ช่องทางการสื่อสาร สื่อสังคม ที่เหมาะสม และประหยัด ในการสื่อสารภายใน และภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๕) บุคลากรทุกระดับมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และสามารถให้ข้อมูลข่าวสารเชิงสร้างสรรค์</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>(๖) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ</p> | <p>(๕) บุคลากรมีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ</p> | <p>๑) บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ การบริหารการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การผลิตสื่อ การสื่อสาร การให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้</p> <p>๒) บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน</p> <p>๓) บุคลากรทุกระดับสนใจใฝ่เรียนใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔) บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> |
| <p>(๗) พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย</p> | <p>(๖) กฎหมายและกฎระเบียบทันสมัย</p> | <p>๑) บุคลากรมีความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๓) บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้เกี่ยวกับการเสนอกฎหมาย กระบวนการทางนิติบัญญัติ</p> <p>๔) บุคลากรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารโน้มน้าว การประสานงาน</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>(๘) ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง</p> | <p>(๗) บทบาทและภารกิจให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ</p> <p>๒) บุคลากรทุกระดับตระหนัก และสามารถเสนอแนวทางการปรับบทบาทภารกิจจากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ควบคุมกำกับ</p> <p>๓) บุคลากรทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติที่ดีต่อการปรับบทบาทภารกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔) บุคลากรระดับหัวหน้างานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์</p> |
|--|--|--|

| แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) | เป้าหมาย (เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์) | เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร |
|--|---|--|
| แผนปฏิบัติการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว | | |
| (๑) จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว | (๑) คนต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย | ๑) บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ๒) บุคลากรมีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๓) บุคลากรมีความรู้ด้านสารสนเทศระบบการทำงานของคนต่างด้าว ๔) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง |
| (๒) เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ | (๒) การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ | ๑) บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมาย การสอบสวน และการดำเนินคดี รวมทั้งมีการเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่อง ๒) บุคลากรมีทักษะด้านการประสานงาน การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๓) บุคลากรมีทักษะด้านการตรวจสอบและดำเนินคดี ๔) บุคลากรมีจิตวิทยาในการทำงาน สามารถทำงานภายใต้แรงกดดันต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี |

| | | |
|---|---|---|
| <p>(๓) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วน ให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ</p> | <p>(๓) ภาคิเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</p> | <p>๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารโน้มน้าว การประสานงาน สามารถสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้างและบริหารเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |
| <p>(๔) พัฒนาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้ประสิทธิภาพ</p> | <p>(๔) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีประสิทธิภาพ</p> | <p>๑) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) บุคลากรมีทักษะในการวางแผน จัดทำระบบทะเบียนคนต่างด้าว และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการทำงานของคนต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓) บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักหลักธรรมาภิบาล เช่น มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีจิตบริการ</p> |

ภาคผนวก ค.
เทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย

เทคนิควิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย

๑. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ หรือฝึกฝนด้วยตนเอง ทั้งนี้ ควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองประเภทใด เช่น การศึกษา จากคู่มือ, เว็บไซต์, เรียนรู้จากบทเรียนฝึกอบรมทางไกล, เรียนรู้จาก E-learning, การฝึกฝนตนเอง เป็นต้น

๒. การฝึกปฏิบัติในการทำงาน (On-the-Job Training: OJT) โดยฝึกจากการปฏิบัติจริงภายใต้การแนะนำ ของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานซึ่งได้รับมอบหมายให้ชี้แนะ อธิบาย ควบคุมการปฏิบัติจนกว่าจะเกิด ความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง วิธีการพัฒนานี้มักนิยมใช้กับข้าราชการใหม่หรือ ข้าราชการที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น

๓. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ เฉพาะด้าน อาจเป็นการฝึกนอกสถานที่ หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรมาช่วยฝึกก็ได้ เช่น การฝึกให้เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเฉพาะด้าน หรือการพัฒนาเว็บไซต์

๔. การสอนงาน (Coaching) หมายถึง กระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน และผู้เรียน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้ และการฝึกฝน ความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะ

๕. การใช้ระบบพี่สอนน้องหรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลผู้มี อาวุโสกว่าให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ สอนงาน และชี้แนะแนวทางแก่ผู้น้องอาวุโส กว่าในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวัฒนธรรมของหน่วยงาน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ช่วยให้ เกิดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นกระบวนการ พัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ โดยการมอบหมายงานเป็นโครงการที่สำคัญและเหมาะสมต่อการเรียนรู้ ตลอดจน สร้างเสริมประสบการณ์ให้ผู้รับมอบหมายงานไปปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำ และทักษะการบริหารอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต เช่น การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เป็นต้น ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติให้เสร็จสิ้นได้ภายใน วันเดียว ต้องใช้ระยะเวลา

๗. การติดตามศึกษาจากหัวหน้างาน (Work Shadowing) เป็นการติดตามผู้บังคับบัญชา ไปในขณะที่ยังปฏิบัติงานในหน้าที่ ในการประชุม การปฏิบัติงานในสนาม เป็นต้น เพื่อเรียนรู้ ขั้นตอน กระบวนการบริหารจัดการ การให้คำแนะนำปรึกษา หรืออื่น ๆ นำมาเป็นประสบการณ์ตรง สำหรับผู้เรียน

๘. การศึกษาต่อ (Study) เป็นการขอไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการลาไปศึกษา ต่อเต็มเวลาหรือหาเวลาว่างจากการปฏิบัติงานไปศึกษาต่อก็ตาม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยอาจารย์ผู้สอนทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนด้วย เช่น คุณพิชิต เพิ่งมารับหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล หาโอกาสไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทในภาควิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นต้น

๙. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้

เช่น การเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการคิดวิเคราะห์ หลักสูตรพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ หลักสูตรการพูด และพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น

๑๐. การสัมมนา (Seminar) เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้เข้าร่วมการสัมมนามาประชุมร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ มุมมอง ตลอดจนความคิดเห็น จนสามารถแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ตัดสินใจร่วมกัน และเสนอแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมร่วมกัน ทั้งนี้ อาจมีวิทยากรหรือองค์ปาฐกมาให้ความรู้ในประเด็นนั้น ๆ ก่อนหรือไม่ก็ได้ และอาจเป็นการประชุมร่วมเพียงคณะเดียว (Meeting) หรือประชุมกลุ่มย่อยหลายกลุ่มก็ได้ แล้วนำผลสรุปของแต่ละกลุ่มย่อยมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อการวิพากษ์

๑๑. การศึกษาดูงาน (Tour of Inspection or Site Visit) เป็นวิธีการพัฒนาที่เน้นการศึกษาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติได้ดีหรือเป็นเลิศ (Good or Best Practice) ในเรื่องต่าง ๆ เป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยตรง ผู้ที่ไปศึกษาดูงานสามารถซักถามปัญหา เรียนรู้ สังเกตวิธีการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง และนำวิธีปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตน หรือขององค์กรที่ผู้ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานอยู่

๑๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Action Learning) จนเกิดทักษะและความชำนาญเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยตรง เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์องค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ ผลผลิตจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้จริง ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

๑๓. การอภิปราย (Discussion) เป็นวิธีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการคิด และตัดสินใจที่ดี โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เข้าร่วมการอภิปราย บนพื้นฐานของการยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเสนอความคิดเห็นที่เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกัน วิธีนี้ได้ผลดี ต้องขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้เข้าร่วมการอภิปราย และเรื่องที่ต้องการเรียนรู้เหมาะที่จะใช้วิธีการอภิปราย ในการพัฒนาด้วย

๑๔. กรณีศึกษา (Case Study) การเรียนรู้ในบางกรณี ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้จากสถานการณ์จริงได้ เนื่องจากเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง แต่เป็นสถานการณ์ที่สำคัญซึ่งเกิดขึ้นในอดีต และอาจเกิดขึ้น ในองค์กรได้ หากผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีที่เคยจัดการกับสถานการณ์นั้นในอดีต หรือในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน แล้วเกิดความสำเร็จหรือความผิดพลาด ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ได้หลากหลายเพื่อนำไปใช้หรือดัดแปลง การใช้ในกรณีที่ได้เรียนรู้จากความผิดพลาดตามกรณีศึกษา และหากการตัดสินใจของผู้เรียนผิดพลาด จากการใช้กรณีศึกษา ผลของการตัดสินใจไม่ส่งผลเสียต่อองค์กร ในการเรียนรู้โดยกรณีศึกษาองค์กร ควรคัดเลือกกรณีศึกษาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วย

๑๕. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เน้นการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้เรียนต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ การวางแผนการทำงาน มากกว่าทักษะที่มีอยู่แต่เดิม เพราะเป็นงานที่มีความแตกต่างไปจากเดิม เมื่อผู้เรียนปฏิบัติได้สำเร็จ จะเกิดการ เรียนรู้ ความมั่นใจในตนเอง และเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่ยากและท้าทายเพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

๑๖. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการพัฒนาที่ผู้บังคับบัญชาใช้โดยเน้น การมอบหมายงานที่มีปริมาณมากขึ้น มีขั้นตอนการปฏิบัติคล้ายคลึงกับงานเดิม ซึ่งต้องใช้ความพยายาม และความอดทนเพิ่มขึ้น แต่ไม่ต้องมีการวิเคราะห์งานและเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้

ปฏิบัติงานอาจต้องเรียนรู้ที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น เพื่อให้สามารถใช้เวลาที่มีอยู่เท่าเดิมมาปฏิบัติงานที่มอบหมายเพิ่มมากขึ้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๑๗. การถ่ายทอดสรุปโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expert Briefing) วิธีนี้เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรสู่ผู้เรียนซึ่งขาดประสบการณ์ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการบอกเล่าของผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญนั้น และถือเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่นได้เป็นอย่างดี

๑๘. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เน้นการให้คำปรึกษาเมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้แนวคิด มุมมอง และคอยช่วยเหลือให้ผู้เรียนมองเห็นทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ส่วนการแนะนำ (Advising) ผู้ที่ให้คำแนะนำจะเป็นผู้บอกแนวทาง เคล็ดลับ หรือเทคนิคการทำงานที่ผู้แนะนำเคยใช้ได้สำเร็จมาก่อน และชี้แนะให้ผู้เรียนนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้อแตกต่างของเทคนิคการพัฒนา ๒ แบบนี้ คือ การให้คำปรึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนการให้คำแนะนำเน้นผู้ให้คำแนะนำเป็นสำคัญ ผู้บังคับบัญชาต้องเลือกใช้อย่างเหมาะสม หรืออาจนำมาผสมผสานกันก็ได้

๑๙. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของผู้เรียน และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อให้นำไปปรับปรุง พัฒนาความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น

๒๐. การตั้งเป็นคณะทำงานเฉพาะกิจ (Team Based Activities) ผู้เรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมเฉพาะกิจ จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การวิเคราะห์ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล เป็นต้น จนภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

๒๑. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในงานอื่นในหน้าที่จนสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานทดแทนกันได้ตลอดเวลา ขณะเดียวกันผู้เรียนจะไม่รู้สึกเบื่อจากการปฏิบัติงานที่ซ้ำซากจำเจ และผู้บังคับบัญชาสามารถสังเกตเห็นความสามารถ หรือความถนัดด้านอื่น ๆ ของผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องใช้วิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงจะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากใช้เพื่อลงโทษหรือกลั่นแกล้งจะไม่เกิดการเรียนรู้ในทางตรงกันข้ามอาจเกิดความขัดแย้งและการต่อต้านได้

๒๒. การร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management Activities) หรือกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activities) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing or Knowledge Transfer) การร่วมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoPs) เป็นต้น

๒๓. การพัฒนาด้วยรูปแบบอื่นๆ (Others) ที่องค์กรมีการจัดเตรียม อำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม โดยอาจกำหนดเป็นชุดของแนวทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน (Development Guideline or Development Solution) หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาร่วมกันหาวิธีการพัฒนาอื่น ๆ และคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ของกรมการจัดหางาน



จัดทำโดย

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการจัดหางาน

