



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary for Ministry of Labour

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563)





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary for Ministry of Labour

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563)



วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพการบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563)

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง”



คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์และมีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งบริบทภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพการบุคคลให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานเท่าเทียมระดับสากล โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ร่วมระดมความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการและดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม ETI ที่เป็นวิทยากรให้คำปรึกษา รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพการบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในโอกาสนี้จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว ที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดียิ่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

(หม่อมหลวงปิ่นตริภิกขิณี สมิตี)

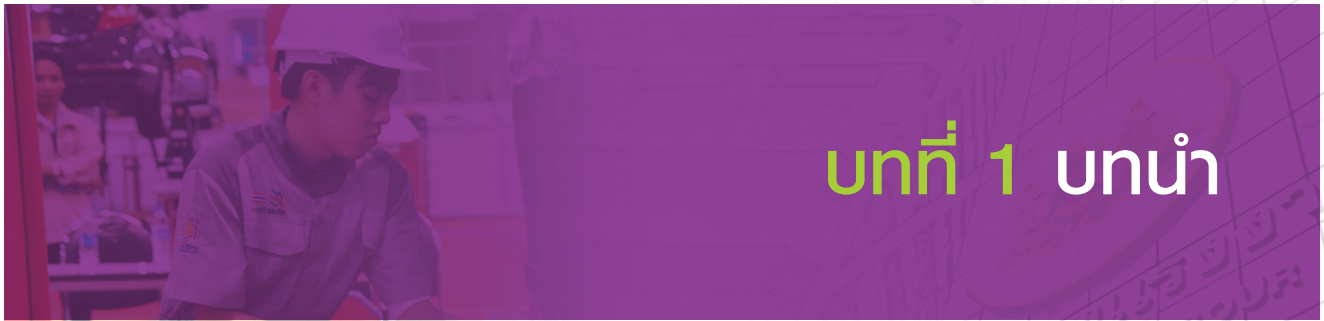
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ตุลาคม 2559

สารบัญ

Content

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	9
บทที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	17
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	20
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	27
บทที่ 5 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	45



บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูง จะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่างๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่นๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากร ไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคล เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จ ดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งบริบทภายในประเทศ และภายนอกประเทศ จึงได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) และยึดตามกรอบยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และ พัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงาน ภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบททั้งภายในและภายนอกประเทศ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานเท่าเทียมระดับสากล

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

นโยบายประเทศไทย 4.0

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ ประธานคณะกรรมการวิสามัญจัดทำวิสัยทัศน์และออกแบบอนาคตประเทศไทย สภาปฏิรูป แห่งชาติ (สปช.) กล่าวว่า ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างเป็นระบบเพียงครั้งเดียว ในสมัยสั้นเกล้าฯ รัชกาล ที่ 5 หลังจากนั้นก็ขาดการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างต่อเนื่องจนปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ เมื่อพัฒนาได้ถึงระดับหนึ่ง ประเทศไทยต้องเผชิญกับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำ ทุกจริตคอร์รัปชัน กำลังเผชิญกับความขัดแย้งที่รุนแรงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หากปราศจาก “การปฏิรูปใหญ่ครั้งที่ 2” ประเทศไทยอาจ กลายเป็นประเทศที่ล้าหลัง เป็นรัฐที่ล้มเหลวในที่สุด แต่ถ้าหากดำเนินการปฏิรูปครั้งใหญ่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดย การผนึกกำลังของทุกภาคส่วน ก็อาจเป็นไปได้ว่า ประเทศไทยจะสามารถปรับเปลี่ยนกลายเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง เป็น ประเทศที่มีความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน เฉกเช่นเดียวกับอารยประเทศอื่นในประชาคมโลก

กลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจาก “โมเดลประเทศไทย 1.0” ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเกษตรกรรม พัฒนาไปสู่ “โมเดลประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และ “โมเดลประเทศไทย 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องเปลี่ยนผ่านจากโมเดลประเทศไทย 3.0 เป็น “โมเดลประเทศไทย 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง” ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม”

โมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) 3 กลไกสำคัญ คือ 1. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) 2. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ 3. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine) ซึ่งทั้งสามกลไกการขับเคลื่อนได้ถูกบรรจุในยุทธศาสตร์หลัก ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) โดยนโยบายดังกล่าวถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในอนาคตได้ด้วย

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558 - 2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มี คุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่างๆ ดังนี้

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

โดยกลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
- ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแผนฉบับนี้ด้วย

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (2557 - 2561)

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 เห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ประกอบด้วยมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการนำมาตราการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

ภายหลัง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556 เห็นชอบตามมติ คปร. เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 ทั้งนี้ให้ คปร. รับความเห็นของกระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ตลอดจนให้ คปร. และ

สำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยมีมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2557 - 2561 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐพอสังเขป ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ		
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (พ.ศ. 2557 – 2561)
การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	1) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง 2) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ 3) ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุเพื่อสร้างความต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	1) ร้อยละ 100 ของข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ (ร้อยละ 100) 3) ร้อยละ 80 ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนสืบทอดตำแหน่ง 4) ร้อยละ 80 ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐรองรับไว้ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Competencies) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้พร้อมเข้าสู่ AEC และเวทีโลก
- พัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ
- พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักถึงการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
- ปรับเปลี่ยนทักษะและสมรรถนะให้เหมาะกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ (Workforce Renewal)

2) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (Intergeneration and Diversity Management) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
- วางระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
- วางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน)
- เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม

3) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Talent Management) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพภาครัฐ
- บูรณาการวิธีการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐ (HiPPS, นักเรียนทุนรัฐบาล, นปร. ฯลฯ)
- พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เช่น Exchange Program หรือ Secondment
- ติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Contribution)

4) การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning and Development) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐ
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความจำเป็น เน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม
- วางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนากฎการภาครัฐ (ROI)

5) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professionalism)

- พัฒนาสมรรถนะในการบริหารคนของผู้บริหาร
- เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2558 - 2561)

ตามแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้การทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
3. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

เป้าประสงค์

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการ
2. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. กระทรวงแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ 1) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ 2) การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ
- กลยุทธ์ที่ 3) การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงาน และการติดตามและประเมินผล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 1) สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่
- กลยุทธ์ที่ 2) ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ
- กลยุทธ์ที่ 1) พัฒนาระบบการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐ
- กลยุทธ์ที่ 2) พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S มีจิตบริการ (Service Mind)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้น ให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตนรวมถึงหน่วยงานในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ค่านิยมหลักสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (BEST)

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

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนำพาองค์กรสู่วิสัยทัศน์ตามกรอบระยะเวลาของแผน โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไว้ ดังนี้

ข้อ 4 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนา ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่างๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของกระทรวงแรงงานจากกระทรวงทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงาน มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และมีจิตบริการ (Service Mind)

ข้อ 5 ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอก ให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2558 - 2561) ได้นำกรอบประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 และกลยุทธ์ที่ 2 ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ของกระทรวงแรงงานดังกล่าว มาเป็นกรอบการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment) ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ได้แก่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“เป็นองค์กรนำในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานอย่างมืออาชีพ โดยนำองค์ความรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2. พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย โดยยึดหลักสมรรถนะและการจัดการความรู้ในองค์กร
3. เสริมสร้างระบบคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง
4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. พัฒนาระบบและกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
2. พัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
3. พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
4. พัฒนาศักยภาพทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักสมรรถนะและการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
7. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) ครั้งนี้ ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วย

บทที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2557 - 2561) แผนกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคคล	• ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร • ทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพบุคคล • กำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ • วิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคคล
ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	• ประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis • กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา • การจัดทำรายละเอียด แผนงาน และงบประมาณ
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล	• กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด • กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ 3 ขั้นตอน และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลตอบสนองแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนหลัก ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล
2. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล ได้นำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2557 - 2561) และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย
3. การกำหนดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแต่ละสาขางาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้วิเคราะห์และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ
4. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล
2. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม
3. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้วย

2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 - 2561 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล ได้นำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศและระดับส่วนราชการ ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของศูนย์บริการบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายด้านการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน กลยุทธ์: 1) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและ องค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล 2) การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ เครือข่าย เชิงบูรณาการ 3) การกำหนดยุทธศาสตร์ แผนข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการ	1. บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 2. บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบาย และกลยุทธ์ด้านแรงงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับแนวโน้มในอนาคต 3. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน 4. พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต บุคลากรมีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม 5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ระบบสารสนเทศ (IS) มีทักษะในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์: 1) สร้างและพัฒนากลุ่มความร่วมมือของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่ 2) ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	6. บุคลากรมีความสามารถในการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ กลยุทธ์: 1) พัฒนาระบบการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐ 2) พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	กระทรวงแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกหลักดันให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน 3. บุคลากรเป็นนักวิชาการที่สามารถคาดการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงานระดับพื้นที่ และสารสนเทศที่จำเป็น และสามารถให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา เพื่อนบ้าน ตลอดจนการจัดทำคู่มือ/สื่อสาร หรือสร้างกลไกการสื่อสารกับแรงงาน และแรงงานอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ		4. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการกำหนดอัตราค่าจ้าง มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แรงงานอาเซียน (ค่าจ้างมาตรฐานอาเซียน) 5. การสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นมืออาชีพ เป็น “คนเก่ง คนดี” และเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่น 6. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น นโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นต้น และสามารถนำนโยบายสำคัญไปสู่การปฏิบัติตามบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้

4. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
1. ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน 2. นายจ้างและลูกจ้างผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจัดการแรงงานของกระทรวง 3. ผู้บริหาร	1. เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2. เป็นผู้ประสานและบูรณาการเชิงนโยบาย 3. เป็นแหล่งรวมข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ถูกต้องและมีความทันสมัย รวดเร็ว ได้แก่ ด้านกฎหมาย และสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ด้านข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน 4. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ติดตามและประเมินผล 5. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพ แก่ผู้รับบริการ	1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านแรงงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 3. บุคลากรมีจิตบริการ 4. บุคลากรมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในการคิดวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน 5. บุคลากรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ตลอดจน แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 6. บุคลากรสามารถสื่อสารประสานงานและสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
1. นายจ้าง 2. ลูกจ้างไทย/ต่างชาติ 3. สหภาพแรงงาน 4. องค์กรภาครัฐ/เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ 5. สภาอุตสาหกรรม 6. องค์กรระหว่างประเทศ	1. ฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. มีการทำงานอย่างมืออาชีพ 3. มีนโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน 5. การได้รับการคุ้มครองการดูแลด้านสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน และการติดตามประเมินผล 4. บุคลากรมีความรู้ด้านแรงงาน เทคนิคทักษะด้านการให้คำปรึกษาและภาษาต่างประเทศ 5. บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง	1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. ความเป็นมืออาชีพด้านแรงงาน (วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานได้) 3. ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 4. ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส 5. มีจิตบริการ 6. มีการพิจารณาเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ	1. บุคลากรมีสมรรถนะด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ 2. มีระบบการสื่อสารด้าน HR สำหรับบุคลากรอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง 3. กำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกที่ชัดเจน 4. มีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. มีระบบคัดกรองบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้พิเศษเฉพาะด้าน 6. มีการสร้างระบบการเลื่อนขั้นให้กับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเฉพาะทาง 7. มีการให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชาที่องค์กรต้องการบุคลากรในสาขานั้นๆ 8. มีเกณฑ์คุณธรรมในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (HRD Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดตั้งหน่วยงานในผังโครงสร้างขององค์กรเพื่อรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง (3.50)
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนในทุกระดับ และมีการดำเนินการ การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (3.31)
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายภายในเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (3.25)
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (3.25)
5. องค์กรมีการพัฒนาสื่อและช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ เช่น สื่อ วิดีทัศน์ และเชื่อมโยง E-learning ของ ก.พ., กพร., (3.20)
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (3.00)
7. หน่วยงานพร้อมจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งหลักสูตรภายนอก และหลักสูตรภายใน (2.86)

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรขั้นสูงตำแหน่งระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรม (3.67)
2. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย (3.64)
3. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรส่วนใหญ่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (3.61)
4. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนารายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง (3.58)
5. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน (3.56)
6. การถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์สูงและบุคลากรใหม่ หรือการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปสู่เพื่อนร่วมงานยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร (3.56)
7. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น การย้ายงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง เป็นต้น (3.56)

8. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานโครงการ เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (3.47)
9. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (3.17)
10. ขาดการสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (3.14)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (HRD External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

1. นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หรือแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) ซึ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านแรงงานภายใต้บริบทดังกล่าว (3.61)
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของ ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทาง Internet (Google, Youtube) (3.58)
3. ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรต้องพัฒนาวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้อยู่เดิมให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ (3.53)
4. นโยบายการปรับเปลี่ยนชื่อและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอันใกล้ ส่งผลให้องค์กรต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติงานในการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.50)
5. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทำให้องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทุกด้าน (7 หมวด) รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด 5) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (3.50)
6. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทอาเซียนและให้ได้มาตรฐานในระดับสากล (3.33)
7. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น (3.28)
8. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557 - 2561 ตลอดจนแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.19)
9. ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง (3.10)
10. การเปิดช่องทางในการเข้าศึกษาต่อของสถาบันอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาคตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทาง ทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น (3.10)

11. กระทรวงแรงงานถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มกระทรวงด้านความมั่นคง ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (3.10)

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในบางหน่วยงานไม่สัมพันธ์กัน ประกอบกับการสรรหาบุคลากรไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย ทำให้ภาระงานของบุคลากรมาก และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การพัฒนาตนเอง ของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม (3.81)
2. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนา มีสัดส่วนลดลง (3.78)
3. หน่วยงานกลางที่ดูแลด้าน HR ยังไม่มีการบูรณาการ เช่น สำนักงาน ก.พ., ก.พ.ร., สำนักงานงบประมาณ และ ภายในระดับกรม (3.56)
4. เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง (3.53)



บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล

วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจการพัฒนาศักยภาพบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวคิดหลักในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ 1) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาทักษะ (Skills) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิภาพ ทัวถึง และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
4. การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานราชการอื่นๆ ในกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “7 ป. และ 4 ม.” โดยแนวทาง “7 ป.” ได้แก่ 1) เป็นธรรม 2) โปร่งใส 3) ปรับปรุงระบบการทำงาน 4) ประสิทธิภาพ 5) ประหยัด 6) เปิดโอกาส และ 7) เป็นต้นแบบ ส่วนแนวทาง “4 ม.” ได้แก่ ๑) ไม่ง่าย ๒) ไม่รับ ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน 2) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน 3) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศเป็นลำดับแรก และ 4) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หรือการพัฒนาบุคลากรให้มี “ความสุข” ในการปฏิบัติงานและมีความรักความผูกพันกับองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2558 - 2561) โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร 2 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน และ 2) การพัฒนาให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP) ซึ่งหมายถึงแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่ก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ และการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการ ยุทธศาสตร์นี้ จึงเน้นการเตรียมการด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนา ตลอดจนกรอบส่งเสริมประสบการณ์ เพื่อรองรับ 1) แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP) และ 2) แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญในองค์กรหรือส่วนราชการดังกล่าวในอนาคต

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	G1 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	K1.1 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	S1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
		K1.2 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	
		K1.3 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	
	G2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	K2 จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น	S2 พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
	G3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	K3 จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	S3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
	G4 การบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน	K4 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการตัวชี้วัดการพัฒนา	S4 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	G5 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ ราชการ มีจิตสำนึก รักและห่วงใย องค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับ ปัญหาการทุจริตหรือพบเห็นการทุจริตใน หน่วยงานเป็นภาระ หน้าที่ที่ประการหนึ่ง ของบุคลากร ไม่เพิกเฉย	K5.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ การพัฒนาด้านธรรมาภิบาล 6 หลัก (7 ประการของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน) (7 ปี.) ธรรมาภิบาล 6 หลัก • หลักคุณธรรม • หลักนิติธรรม • หลักความโปร่งใส • หลักความมีส่วนร่วม • หลักความรับผิดชอบ • หลักความคุ้มค่า ธรรมาภิบาล 7 ประการ (7 ปี.) • เป็นธรรม • โปร่งใส • ปรับปรุงระบบการทำงาน • ประสิทธิภาพ • ประหยัด • เปิดโอกาส • เป็นต้นแบบ K5.2 จำนวนเรื่องที่บุคลากรกระทำความผิด วินัยฐานทุจริต	S5 เสริมสร้างให้บุคลากรภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	G6 บุคลากรทุกระดับของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะด้าน การบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และ สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน	K6 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมี สมรรถนะด้านการบริหารและปฏิบัติงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน	S6 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน การบริหารและปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และ สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน
	G7 บุคลากรทุกระดับของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานมีสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทาง การพัฒนาประเทศด้านแรงงาน	K7 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมี สมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม (STEM) ที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และ ทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน	S7 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม (STEM) ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และทิศทาง การพัฒนา ประเทศด้านแรงงาน
	G8 บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ภารกิจต่างประเทศมีทักษะด้าน ภาษาที่จำเป็นต่อการแข่งขันด้านแรงงาน ในเวทีโลก	K8 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศมี ทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการแข่งขัน ด้านแรงงานในเวทีโลก	S8 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านต่างประเทศ มีทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการแข่งขัน ด้านแรงงานในเวทีโลก
	G9 บุคลากรมีขีดความสามารถในการ วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของ ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก	K9 จำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการ วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของ ประเทศ ในกลุ่มประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก	S9 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการ วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของ ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน และ ประชาคมโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี	G10 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในการทำงาน	K10 ผลการประเมินความพึงพอใจ ในองค์กร ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี และความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น	S10 พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับ การพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและ มีความสุขในการทำงาน
	G11 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	K11 ผลการประเมินความพึงพอใจ ในองค์กร ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงานเพิ่มขึ้น	S11 พัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP)	G12 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทาง ฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP)	K12 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP) 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดหลักสูตรพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) 2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตามแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 3) วิพากษ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) 4) พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 5) ติดตามรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path)	S12 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผน พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP)

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP)	G13 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมี ระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	K13 ระดับความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งทางบริหารและวิชาการ ที่สำคัญ (Succession Plan) 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 2) วิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากรในการ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 3) ออกแบบจัดทำหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรตามแผนการพัฒนาและ กรอบส่งเสริมประสบการณ์ เพื่อ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) 4) วิพากษ์แผนการพัฒนาและกรอบส่งเสริม ประสบการณ์ 5) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	S13 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบ การพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้ มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร และวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)

แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G1 บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	K1.1 ร้อยละของ บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	S1 พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	ปีละ 20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	- โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ด้านแรงงานที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	- พัฒนาตนเอง - การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติ - ระบบพี่เลี้ยง - ระบบที่ปรึกษา - การฝึกอบรม	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	K1.2 ร้อยละของ บุคลากรทุกระดับมี ทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด		ปีละ 20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	โครงการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน (ทักษะ การคำนวณ / การใช้ คอมพิวเตอร์ / ภาษา อังกฤษ / การจัดการ ข้อมูล)		กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร กองเศรษฐกิจ การแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
เป้าประสงค์ การพัฒนา G2 สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานมี หลักสูตรการพัฒนา บุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	K1.3 ร้อยละของ บุคลากรทุกระดับมี สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด		ปีละ 20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	- โครงการพัฒนา สมรรถนะหลัก นักบริหาร (นบรล./ นบส./นปส./วปอ./ ฯลฯ) - โครงการเพิ่ม สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับปฏิบัติงาน (การตอบข้อซักถาม ทางโทรศัพท์สายด่วน 1506)		กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	K2 จำนวนหลักสูตร ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ การพัฒนาขึ้น	S2 พัฒนาหลักสูตร ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	3 หลัก สูตร	3 หลัก สูตร	3 หลัก สูตร	3 หลัก สูตร	3 หลัก สูตร	การพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
G3 สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานมีวิธี การพัฒนาบุคลากรที่ หลากหลาย	K3 จำนวนช่องทาง และวิธีการพัฒนา บุคลากรที่หลากหลาย	S3 ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนา บุคลากรที่หลากหลาย	4	5	5	6	6	โครงการส่งเสริม การนำช่องทางและ วิธีการที่หลากหลาย มาใช้ในการพัฒนา บุคลากร	1. การสอนงาน 2. การใช้ระบบ พี่เลี้ยง 3. การมอบหมาย งาน	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G5 บุคลากรใน สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึก รัก และ หวงแหนองค์กร มีความตระหนักถึงการ ต่อสู้กับปัญหา การทุจริตหรือพบเห็น การทุจริตในหน่วยงาน เป็นภาระ หน้าที่ ประการหนึ่ง ของบุคลากร ไม่เพิกเฉย	K5.1 ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การพัฒนาด้าน ธรรมาภิบาล 6 หลัก (7 ป. ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน) ดังนี้ ธรรมาภิบาล 6 หลัก • หลักคุณธรรม • หลักนิติธรรม • หลักความโปร่งใส • หลักความมีส่วนร่วม • หลักความรับผิดชอบ • หลักความคุ้มค่า ธรรมาภิบาล 7 ประการ • เป็นธรรม • โปร่งใส • ปรับปรุงระบบ การทำงาน • ประสิทธิภาพ • ประหยัด • เปิดโอกาส • เป็นต้นแบบ	S5 เสริมสร้างให้ บุคลากรภายใน สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	N/A	50 %	60 %	70 %	80 %	- โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและ ต่อต้านการทุจริต ประเพณีติมิชอบ - โครงการเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	จัดประชุม/ การฝึกอบรมและ การสัมมนา	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
	K5.2 จำนวนเรื่องที่ บุคลากรกระทรวงทำผิด วินัยฐานทุจริต		N/A	3 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	0 เรื่อง	- โครงการให้ความรู้ ในการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดวินัย - กิจกรรมบรรยายเพื่อ ให้ความรู้เรื่องการ เสริมสร้างพัฒนาและ ป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดวินัย	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	กลุ่มงานวินัย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง										
G6 บุคลากรทุกระดับ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะด้าน การบริหารและ ปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และ สถานการณ์ที่มี ความเสี่ยงด้านแรงงาน	K6 ร้อยละของ บุคลากรทุกระดับ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะด้าน การบริหารและ ปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และ สถานการณ์ที่มี ความเสี่ยงด้านแรงงาน	S6 พัฒนาศมรรถนะ บุคลากรด้าน การบริหาร และ ปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะ วิกฤติ และ สถานการณ์ที่มี ความเสี่ยงด้านแรงงาน	N/A	30 %	40 %	50 %	60 %	- โครงการพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนา ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร ด้านการบริหารและ การปฏิบัติงาน	1. ประชุม เชิงปฏิบัติการ 2. กรณีศึกษา 3. การสัมมนา 4. การฝึกอบรม 5. การสอนงาน 6. ศึกษาดูงาน	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G7 บุคลากรทุกระดับ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะที่เหมาะสม กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนา ประเทศด้านแรงงาน	K7 ร้อยละของ บุคลากรทุกระดับ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน มีสมรรถนะใน เชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม (STEM) ที่เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และ ทิศทางการพัฒนา ประเทศด้านแรงงาน	S7 พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม (STEM) ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และ ทิศทาง การพัฒนา ประเทศด้านแรงงาน	N/A	30 %	40 %	50 %	60 %	- โครงการพัฒนาผู้นำ ด้านแรงงาน - โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร เชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม (STEM) และด้านการ วิเคราะห์สถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง ด้านแรงงาน - โครงการรับมอบ นโยบายเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์แรงงาน ระดับประเทศสำหรับ หัวหน้าส่วนราชการ กระทรวงแรงงาน	1. สัมมนา/ ฝึกอบรม 2. ศึกษาดูงาน 3. การอภิปราย 4. การมอบหมาย งาน/โครงการ 5. การติดตาม ศึกษาจาก ผู้บังคับบัญชา	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

กองยุทธศาสตร์
และแผนงาน

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G8 บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริการด้านต่างประเทศ มีทักษะด้านภาษาและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก	K8 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริการด้านต่างประเทศ มีทักษะด้านภาษาและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก	S8 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริการกิจ ด้านต่างประเทศ มีทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก	ปีละ 10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	• โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศขั้นสูงและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก • การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการที่จะไปประจำการในต่างประเทศ	1. การสอนงาน 2. การใช้ระบบพี่เลี้ยง 3. การมอบหมายงาน/โครงการ 4. การฝึกอบรม 5. การฝึกปฏิบัติในงาน 6. การจัดความรู้ความเข้าใจ	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
G9 บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน และประชาคมโลก	K9 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน และประชาคมโลก	S9 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน และประชาคมโลก	N/A	40 คน	40 คน	40 คน	40 คน	• โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศไทยในกลุ่มประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. กรณีศึกษา 3. การสัมมนา 4. การฝึกอบรม 5. การสอนงาน 6. ศึกษาดูงาน	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G10 บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีและมี ความสุขในการทำงาน	K10 ร้อยละของผล การประเมินความ พึงพอใจในองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ที่ดีและความสุข ในการทำงานเพิ่มขึ้น	S10 พัฒนาบุคลากร ทุกระดับที่ได้รับ การพัฒนาให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีและ มีความสุขในการทำงาน	N/A	50 %	55 %	60 %	65 %	- โครงการพัฒนา ด้านการบริหาร ความเครียด - โครงการพัฒนาด้าน การบริหารเวลา - โครงการปฏิบัติธรรม หรือศาสนกิจตาม ศาสนาที่นับถือ	1. การปฏิบัติธรรม 2. การฝึกอบรม 3. การศึกษา ดูงาน	กลุ่มงานบริหาร ค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์
G11 บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มี สัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงาน	K11 ร้อยละของผล การประเมิน ความพึงพอใจ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพที่ดี ในการทำงานเพิ่มขึ้น	S11 พัฒนาบุคลากร ให้มีสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงาน	N/A	50 %	55 %	60 %	65 %	- โครงการพัฒนา สัมพันธ - โครงการเทคนิค การทำงานอย่างมี ความสุข - โครงการ “พี่สอนน้อง”	1. กิจกรรม นอกสถานที่ 2. การฝึกอบรม 3. กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ 4. การศึกษา ดูงาน	กลุ่มงานบริหาร ค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G12 สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานมี การพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาราย บุคคล (IDP) และแผน เส้นทางอาชีพ (Career Development Plan - CDP) ที่สอดคล้องกับแผน พัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career CDP)	K12 จำนวนบุคลากร ที่ได้รับพัฒนา ตามแผนพัฒนา ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP) หรือ Training Roadmap	S12 พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผน พัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP)	N/A	200 คน	45 คน	45 คน	45 คน	การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา (IDP) และแผนพัฒนาภายใต้ Training Roadmap ที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. ฝึกอบรม 3. การอภิปราย 4. การศึกษาดูงาน 5. การสอนงาน 6. การฝึกปฏิบัติ 7. เรียนรู้จาก ผู้เชี่ยวชาญ 8. การจัดการ ความรู้ 9. การติดตาม หัวหน้างาน	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ข้อมูล ฐาน	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563			
G13 สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน มีระบบการพัฒนา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อม เข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหาร และ วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	K13 จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อ เตรียมความพร้อม เข้าสู่ตำแหน่ง ทางการบริหารและ วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	S13 พัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับระบบ การพัฒนาสำหรับ ผู้ที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อม เข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและ วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	N/A	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	การพัฒนาบุคลากรตามแผน สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร (Succession Plan)	1. ประชุมเชิง ปฏิบัติการ 2. ฝึกอบรม 3. การอภิปราย 4. การศึกษาดูด้วย ตนเอง 5. การสอนงาน 6. การฝึกปฏิบัติ 7. เรียนรู้จาก ผู้เชี่ยวชาญ 8. การจัดการ ความรู้ 9. การติดตาม หัวหน้างาน	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

บทที่ 5 การนำแผนยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายการบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายการบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) ไปสู่การปฏิบัติ
- 2) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- 3) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ที่กำหนด
- 4) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายการบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563) ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น
- 5) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ
- 6) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบ โครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- 7) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยัง ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 8) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนฯ ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายการบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหาร ระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปรายงานประจำปี งบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 30 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

**ผู้เข้าร่วมในการจัดทำ
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2563)**

คณะที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
คณะกรรมการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะทำงาน

คณะทำงานเจ้าหน้าที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก
สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม กลุ่มงาน
สำนักงานแรงงานจังหวัด

คณะผู้จัดทำ

ฝ่ายวิชาการและบริหารการฝึกอบรม
กลุ่มงานพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

☎ 0 2232 1439

FAX 0 2247 6925