



แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)



วิสัยทัศน์การพัฒนากฎหมายกรบุคคลของ
กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

“บุคลากรกระทรวงแรงงาน เป็นมืออาชีพ
และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน
บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม เพื่อบริหารจัดการแรงงาน
ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P » มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L » ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S » มีจิตบริการ (Service Mind)





...คำนำ...

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นการวางกรอบการพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่อง จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559) และ มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) รวมทั้งเนื้อหาสาระส่วนหนึ่งได้จากข้อสรุป จากการระดมสมองของผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาศักยภาพการบุคคล ด้านยุทธศาสตร์และผู้แทนจากส่วนภูมิภาคของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม โดยได้รับความร่วมมือจาก ดร. ณัฐวัฒน์ นิปการ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม ETI เป็นวิทยากรให้คำปรึกษา และแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพการบุคคลกระทรวงแรงงานแล้ว ในโอกาสนี้จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวที่มี ส่วนช่วยให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพการบุคคล ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้เป็นอย่างดีต่อไป

หม่อมหลวงปุนทริก สมิติ
ปลัดกระทรวงแรงงาน



...สารบัญ...

บทที่ 1	บทนำ	5
บทที่ 2	การศึกษานโยบาย มาตรการยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน	7
บทที่ 3	กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล	20
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล	23
บทที่ 5	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน	31
บทที่ 6	การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	38

1. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็ง ก้าวสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลก การขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว บุคลากรภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงานตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางด้านแรงงานในอนาคต และนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

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

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



2. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงานรองรับภารกิจในระยะ 5 ปีข้างหน้า
ให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างเป็นระบบ

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระทรวงแรงงาน มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษา นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กระทรวงแรงงาน โดยสรุป ดังต่อไปนี้

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

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้**หน่วยงานภาครัฐ**มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ **“ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”**

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

สรุปสาระสำคัญของ**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12** ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
- 1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ
- 1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน



- 1.5 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา
- 1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่
- 1.7 เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุน ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

- 2.1 **คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์** มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย
- 2.2 **ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง** เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15
- 2.3 **ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้** โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ
- 2.4 **ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ** โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน



2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่น

ของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ

และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมี**บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา



กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ ความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึง สิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม นอกจากนี้ 20 ปีต่อจากนี้ไป นับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยยังจะต้อง ผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำนายอย่างมากที่ประเทศไทยจะเกิดการเปลี่ยนผ่าน และขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางกระแสการแข่งขัน ในโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติ มีความ **“มั่นคง”** ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economic Philosophy : SEP) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) อันเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็น รูปธรรม

โดยปรากฏสาระสำคัญในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่อความยั่งยืน”

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็น มาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็น ประชาชนของโลก (Global Citizen)

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 - 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา



จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่า จุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ **ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564)** หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก 15 หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)” และเพื่อจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ 1 บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการ ในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด **“8 วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี”**

วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี

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

มิติภายในองค์กร 3 วาระ ได้แก่

- วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน
- วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption
- วาระปฏิรูปที่ 3 Information Technology

มิติด้านนอกองค์กร 5 วาระ ได้แก่

- วาระปฏิรูปที่ 4 Safety Thailand
- วาระปฏิรูปที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย
- วาระปฏิรูปที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0
- วาระปฏิรูปที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ
- วาระปฏิรูปที่ 8 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ



แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)

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

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560- 2564) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

ทั้งนี้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแผนงาน/โครงการตลอดระยะเวลา 5 ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร นั้น ได้กำหนดเป้าประสงค์เกี่ยวกับบุคลากร มุ่งเน้นให้ **บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร** และได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรไว้ดังนี้



กลยุทธ์ที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่สำคัญ ได้แก่

1. แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร
2. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) เพื่อเป็นกรอบทิศทางที่จะกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับกับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นต้นนำมีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไว้เป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็น ดังนี้

ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

1. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

พัฒนาอย่างยั่งยืน

5. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
6. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ก้าวสู่สากล

7. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดให้พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัดมีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) **พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**



ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ ดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง

- 2.1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.1.3 ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว **การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ**
- 2.1.4 ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)
 - 2.1.4.5 **พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน**
- 2.1.5 ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน
 - 2.1.5.2 **ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน** พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบวิธีการและขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือ

2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

- 2.2.1 วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสมไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบราชการ **สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ**
- 2.2.2 **ส่งเสริมให้มีการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร** เช่น แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ
- 2.2.3 เร่งสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และ**พัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทย โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ**



2.2.4 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

2.2.5 มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และส่งผลสู่ความเป็นองค์การสุขภาวะ

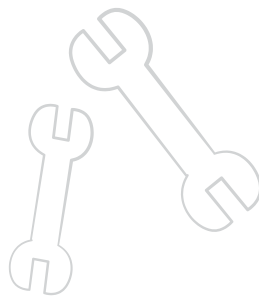
2.2.6 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม ในการเรียนรู้ที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิด การเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

2.3 เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

2.3.4 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิตเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของราชการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.4 สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

2.4.3 รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสภาวะโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัว ประหยัด พลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม





มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561)

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 เห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ประกอบด้วยมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

ภายหลัง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556 เห็นชอบตามมติ คปร. เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 ทั้งนี้ ให้ คปร. รับความเห็นของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ตลอดจนให้ คปร. และสำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยมีมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2557 - 2561 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กำลังคนภาครัฐพอสังเขป ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ		
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (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 ได้กำหนด**มาตรการ**ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐรองรับไว้ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Competencies)

โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

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

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

- วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
- วางระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
- วางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน)
- เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความราบรื่น และพลังร่วม

3) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง (Talent Management)

โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

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

4) การพัฒนาทางก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Planing and Development) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

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

5) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professionalism)

- พัฒนาสมรรถนะในการบริหารคนของผู้บริหาร
- เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



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 หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตน รวมถึงหน่วยงานในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่างๆ ข้างต้น ได้นำมาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ดังรายละเอียดในบทที่ 4

บทที่ 3

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงาน ก.พ.และการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ร่างกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2557 - 2561 แผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนกลยุทธ์ของกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานโดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล



โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 4 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษานโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ตลอดจนแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ ได้นายยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2556 - 2561) และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ระดับประเทศ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน
3. การวิเคราะห์หาประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมด มากำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้ SWOT Analysis ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารายบุคคล ได้แก่ ข้อมูลช่วงอายุและอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน



ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลในรายละเอียด

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน โดยการนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มากำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลตามลำดับ
2. กำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน โดยในแต่ละกลยุทธ์หลักได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่สำคัญและต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคล

ผู้เข้าการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นผู้แทนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกันพิจารณาและเสนอแนะกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคลของกระทรวงแรงงานจะถูกนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ข้อมูลช่วงอายุและอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน (HRD Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

1. กระทรวงแรงงานได้พัฒนาหลักสูตรและบูรณาการจัดการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างส่วนราชการในสังกัด ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงผู้บริหารระดับสูง เช่น หลักสูตรพัฒนาข้าราชการใหม่ หลักสูตรพัฒนานักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) ตลอดจนหลักสูตรตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ทำให้การพัฒนาต่าง ๆ มีความต่อเนื่องไปตามระดับตำแหน่งและชั้นงาน (4.02)
2. กระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และรายส่วนราชการในสังกัดอย่างต่อเนื่อง (3.25)
3. บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (3.17)
4. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้การบริหารจัดการด้านแรงงานมีธรรมาภิบาล และมีคุณภาพสูง (3.12)
5. กระทรวงแรงงาน และผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรและภารกิจที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (3.06)
6. เครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ PC และ Notebook (3.00)
7. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (2.95)
8. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและส่วนราชการในสังกัดทันสมัยและสามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ DPIS ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ระบบการเรียนรู้ด้วยหลักสูตร e-learning เป็นต้น (2.89)
9. กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอเป็นลำดับแรก (2.80)



จุดอ่อน (Weaknesses)

1. การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ยังมีการบูรณาการการติดตามประเมินผล ไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม (3.31)
2. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกระทรวงแรงงานต้องเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดก่อนการพัฒนาตนเอง หรือการเข้ารับการพัฒนาตามที่กำหนด (3.29)
3. การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (3.28)
4. ขาดการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนทุนในการเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอ (3.23)
5. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) และแผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน และบูรณาการกันระหว่างทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน (3.19)
6. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ/ภาษาอาเซียน ทักษะด้านการประสานงาน (3.19)
7. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ เช่น แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession Plan) (3.10)
8. บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (2.74)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม**ภายนอก**ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน
(HRD External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ส่งเสริมให้ทุกส่วนรชาการน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ทำให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาหลักการ แนวคิด การปฏิบัติงาน และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้ (3.78)
2. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การแข่งขันในเวทีโลก ส่งผลให้ข้าราชการกระทรวงแรงงานต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทประชาคมโลกและอาเซียนให้ได้มาตรฐานในระดับสากล (3.72)
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทาง Internet เช่น Google, Youtube เป็นต้น (3.59)



4. นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หรือแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ ๔ (อุตสาหกรรม 4.0) ซึ่งเน้นการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ ตลอดจนการขยายตัวทาง เศรษฐกิจ การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจตามแนวชายแดน เป็นต้น ทำให้บุคลากรของกระทรวง แรงงาน ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านแรงงานภายใต้บริบทดังกล่าว (3.54)
5. ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรในกระทรวงแรงงาน ทำให้กระทรวงต้องพัฒนาเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ที่ใช้อยู่เดิมให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดพลังร่วม (3.53)
6. นโยบายการปรับเปลี่ยนชื่อและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตอันใกล้ ส่งผลให้องค์กรต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานในการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.45)
7. สัดส่วนข้าราชการใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ เพื่อทดแทนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ทำให้ กระทรวงแรงงานต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการใหม่ให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้ ในระยะเวลาอันสั้น (3.43)
8. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทำให้องค์การต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทุกด้าน (7 หมวด) รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด 5) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (3.34)
9. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นโยบาย 8 วาระการปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน เช่น การปรับโครงสร้างของกระทรวง การพัฒนากระทรวงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561 และแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะ ของบุคลากรภาครัฐ ทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.21)
10. กระทรวงแรงงานถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มกระทรวงด้านความมั่นคง ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิมเพิ่มขึ้น (3.15)
11. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น (3.06)
12. การเปิดช่องทางในการเข้าศึกษาต่อของสถาบันอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง ทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น (3.00)
13. การที่ประเทศเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และนโยบายการขยายอายุของข้าราชการในการเกษียณอายุราชการ เอื้อต่อการถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสั่งสมองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างรุ่นต่อรุ่น ได้อย่างดี (2.97)



อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. การเร่งรัดการใช้ปัจจัยงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร การประชุม สัมมนาต่าง ๆ ในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้การจัดโครงการพัฒนาที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันเกิดการซ้ำซ้อน และไม่สามารถพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ (3.37)
2. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนามีสัดส่วนลดลง (3.36)
3. เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลกระทบต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง (3.02)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงอายุและอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรของกระทรวงแรงงานโดยแสดงในรูปของตาราง (ตามตารางที่ 1) และกราฟ (ตามภาพที่ 2 – 4) ตามลำดับ พบว่า จำนวนข้าราชการกระทรวงแรงงานทั้งสิ้น 5,921 คน ข้าราชการส่วนใหญ่ จำนวน 1,257 คน มีช่วงอายุระหว่าง 50- 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 21 และเมื่อรวมกับข้าราชการที่มีช่วงอายุ 55 ปี ขึ้นไป อีกจำนวน 930 คน คิดเป็นร้อยละ 16 จะรวมเป็นข้าราชการกลุ่มใหญ่ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37 ของข้าราชการทั้งหมด ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในระยะเวลา 10 ปีจากนี้ไป

ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในระยะเวลา 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอีก 5 ปีข้างหน้า มีจำนวนทั้งสิ้น 930 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 95 คน (คิดเป็นร้อยละ 10) กรมการจัดหางาน 188 คน (คิดเป็นร้อยละ 20) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 168 คน (คิดเป็นร้อยละ 18) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 219 คน (คิดเป็นร้อยละ 24) และสำนักงานประกันสังคม 260 คน (คิดเป็นร้อยละ 28)

สำหรับข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 50 - 54 ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอีก 6 - 10 ปีข้างหน้า มีจำนวนทั้งสิ้น 2,187 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 202 คน (คิดเป็นร้อยละ 9) กรมการจัดหางาน 480 คน (คิดเป็นร้อยละ 22) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 367 คน (คิดเป็นร้อยละ 17) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 473 คน (คิดเป็นร้อยละ 22) และสำนักงานประกันสังคม 665 คน (คิดเป็นร้อยละ 30)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารแรงงาน และปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง



ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลช่วงอายุและอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

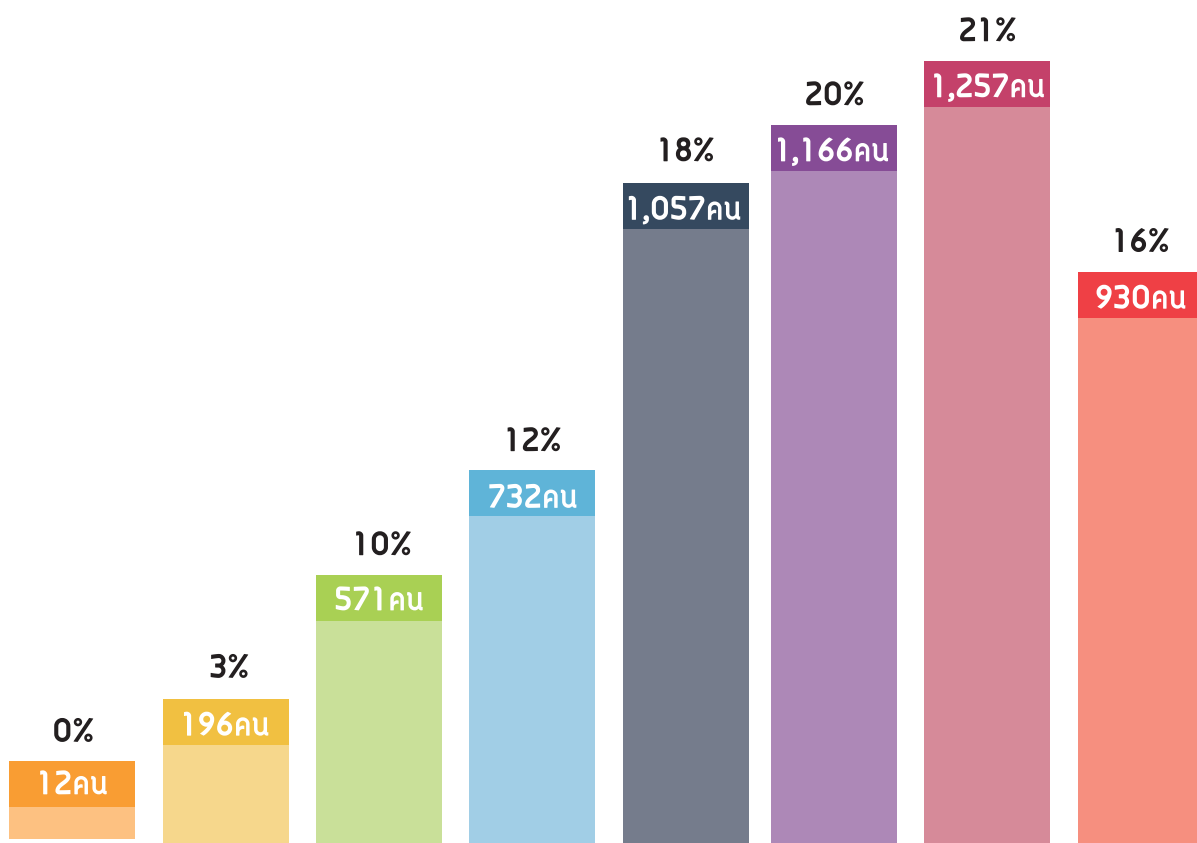
ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)								อัตราส่วน (%)			
	ข้าราชการ				พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม	
	สป.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.	รวม						
≤ 24	-	-	5	1	6	12	10	0%	1%	0	0	0
25 - 29	23	34	36	41	62	196	252	3%	13%	0	5%	5%
30 - 34	79	79	108	126	179	571	496	10%	25%	0	11%	11%
35 - 39	91	111	125	156	249	732	598	12%	31%	3%	15%	15%
40 - 44	82	147	299	187	342	1,057	383	18%	20%	20%	19%	19%
45 - 49	116	227	241	195	387	1,166	123	20%	6%	28%	18%	18%
50 - 54	107	292	199	254	405	1,257	66	21%	3%	30%	19%	19%
≥ 55	95	188	168	219	260	930	22	16%	1%	19%	13%	13%
รวม	593	1,078	1,181	1,179	1,890	5,921	1,950	100%	100%	100%	100%	100%
อัตราส่วนเกษียณ 5 ปี	10%	20%	18%	24%	28%	100%						
อัตราส่วนเกษียณ 10 ปี	9%	22%	17%	22%	30%	100%						



ภาพที่ 2 กราฟแสดงอัตราส่วนจำนวนข้าราชการกระทรวงแรงงานแบ่งตามช่วงอายุ

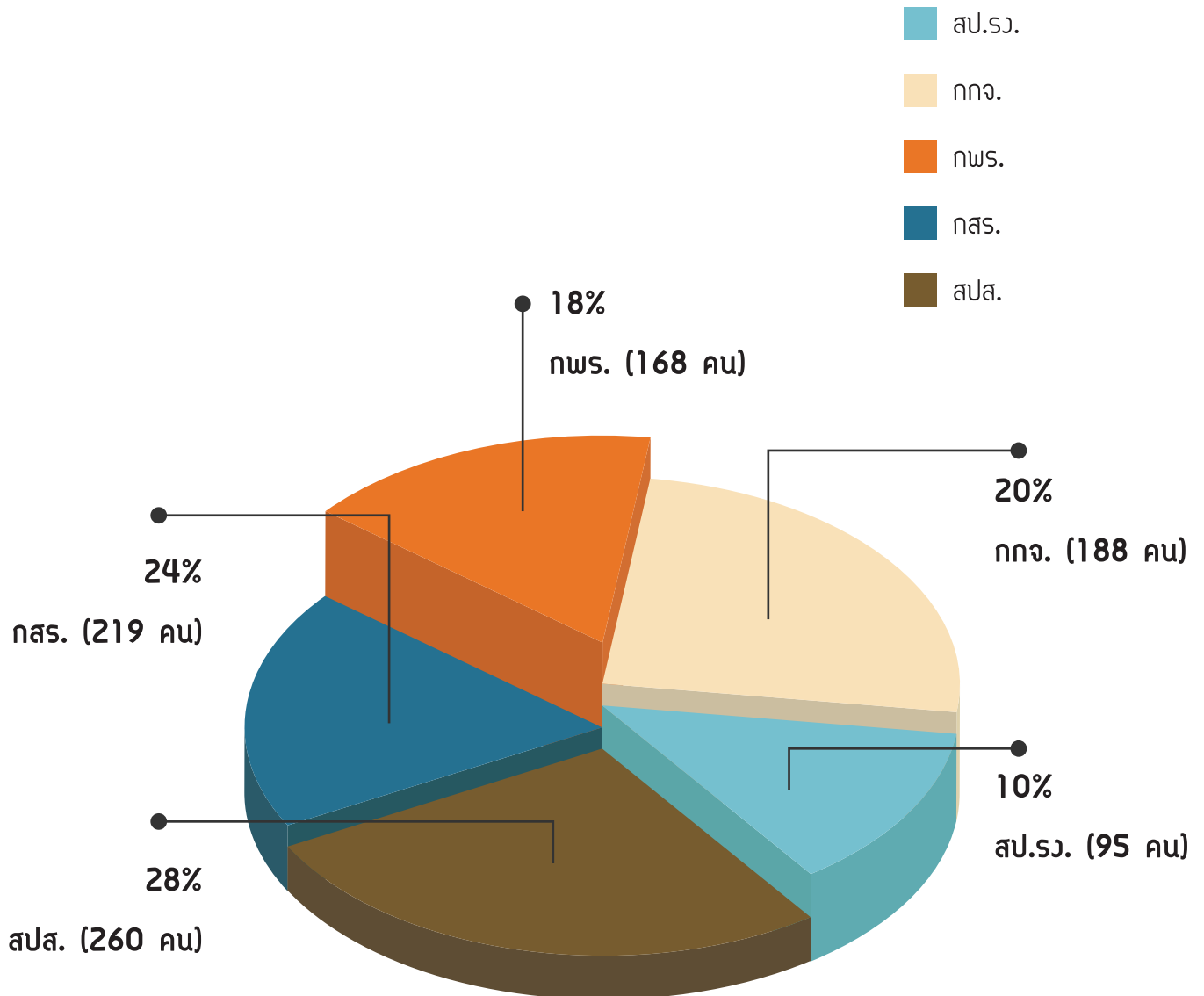
- อายุต่ำกว่า 24 ปี อายุ 25 - 29 ปี อายุ 30 - 34 ปี อายุ 35 - 39 ปี
อายุ 40 - 44 ปี อายุ 45 - 49 ปี อายุ 50 - 54 ปี อายุ 55 ปี ขึ้นไป



ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560



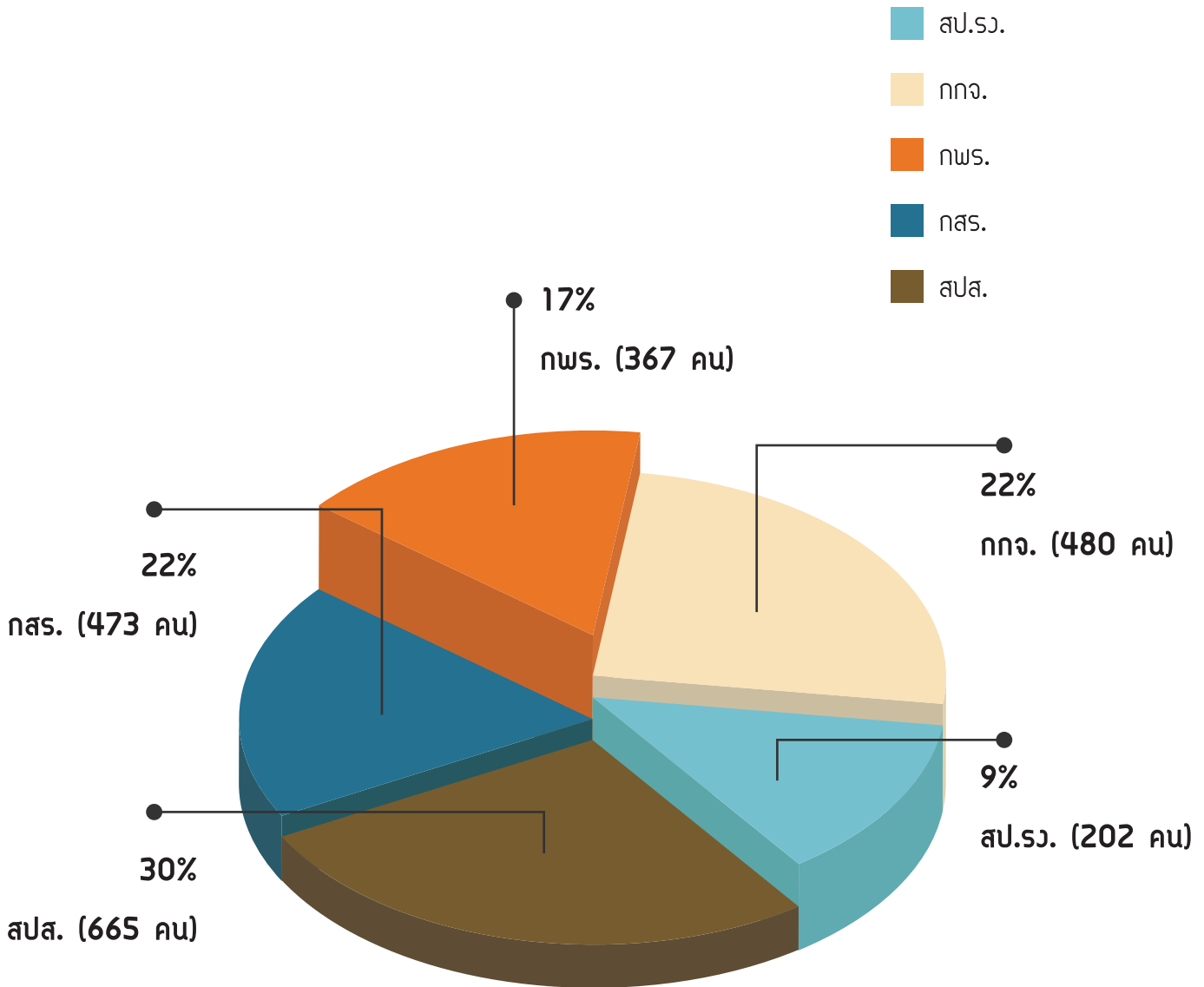
ภาพที่ 3 กราฟแสดงอัตราส่วนจำนวนข้าราชการกระทรวงแรงงานแต่ละกรม
ที่จะครบเกษียณอายุราชการในอีก 5 ปีข้างหน้า



ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560



ภาพที่ 4 กราฟแสดงอัตราส่วนจำนวนข้าราชการกระทรวงแรงงานแต่ละกรม
ที่จะครบเกษียณอายุราชการในอีก 6 - 10 ปีข้างหน้า



ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560

วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

“บุคลากรกระทรวงแรงงาน เป็นมืออาชีพและสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านแรงงาน
บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม เพื่อบริหารจัดการแรงงาน
ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนาศักยภาพบุคคล

- 1) พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการแรงงาน
ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานธรรมาภิบาล
และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และมีความสุข
- 5) พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่หลากหลายก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะนักบริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร



ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะที่หลากหลายก้าวหน้ากับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล	1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารโครงการและงานตามมาตรฐานสากล	1) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารโครงการและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากลตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	1) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารโครงการและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล 2) พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และการมอบหมายงาน
	2) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพก้าวหน้ากับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล	2) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	4) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ
		3) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	5) พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
		4) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันกับยุคดิจิทัล	6) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล



ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนารายการบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร	1) ผู้บริหารกระทรวงแรงงานเป็นนักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีธรรมาภิบาล และเป็นแบบอย่างที่ดี	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงแรงงานต่อผู้บริหารในด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ	1) พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
	2) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	2) ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	
	3) บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมร่วมที่ดี	3) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่มีค่านิยมร่วมที่ดีในการปฏิบัติงาน	2) เสริมสร้างค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงานให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม



ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1) บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้	1) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	1) พัฒนาช่องทางทางการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
	2) บุคลากรสามารถนำความรู้ นวัตกรรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ที่สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2) ส่งเสริมการจัดการความรู้ และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข	1) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข	1) ผลคะแนนการประเมินความ رضัก ความผูกพันของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ต่อองค์กร	1) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข



ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนารายการบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาศมรรถณณ์นักบริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์กร	1) ผู้บริหารมีสมรรถณะทางการบริหาร มีภาวะผู้นำ และเป็ นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร	1) ร้อยละของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ที่มีสมรรถณะทางการบริหารตาม เกณฑ์ที่กำหนด	1) พัฒนาศมรรถณณ์นักบริหาร
	2) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	2) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ทุกระดับที่มีสมรรถณะ สามารถเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	2) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่



กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายกลยุทธ์

เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงได้กำหนดแผนงานโครงการรองรับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

แผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายกลยุทธ์	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล	
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการบริหารโครงการและการจัดการแรงงานตามมาตรฐานสากล	1. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารโครงการและการจัดการแรงงาน 2. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. โครงการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ทุกสายงาน
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงและการมอบหมายงาน เป็นต้น	1. โครงการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการมอบหมายงาน เป็นต้น
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการแรงงาน • โครงการพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมืออาชีพ • โครงการพัฒนาทักษะการประสานงานอย่างมืออาชีพ • โครงการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ
กลยุทธ์ที่ 1.5 พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	1. โครงการพัฒนากระบวนทัศน์บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 2. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
กลยุทธ์ที่ 1.6 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 2. โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม และเสริมสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร	
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ	1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล 2. โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 3. โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย 4. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กลยุทธ์ที่ 2.2 เสริมสร้างค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงานให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน MOL – PLS อย่างเป็นรูปธรรม



แผนงาน/โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายกลยุทธ์	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	
กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	1. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ เช่น e-learning, Mobile application for Learning etc. 2. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด
กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้ และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ	1. โครงการการจัดการความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ 2. โครงการพัฒนาทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. โครงการพัฒนานักวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการแรงงาน 4. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข	
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสุข	1. โครงการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข • โครงการพัฒนาการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ • โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด • โครงการพัฒนาเทคนิคการสร้างความสุขในการทำงาน 2. โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะนักบริหาร ภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร	
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร • สมรรถนะภาวะผู้นำ • สมรรถนะวิสัยทัศน์ • สมรรถนะการวางกลยุทธ์ภาครัฐ • สมรรถนะการมอบหมายงานและการสอนงาน • สมรรถนะศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน • สมรรถนะการควบคุมอารมณ์ 2. โครงการพัฒนานักบริหารยุค Thailand 4.0 3. โครงการพัฒนานักบริหารนวัตกรรม 4. โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อทดแทนตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	1. โครงการพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติ (Change Management in Action) 2. โครงการพัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560–2564) ได้วางกรอบยุทธศาสตร์อย่างกว้างๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติได้ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยประกอบด้วยผู้แทนของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดนโยบายกำกับ ดูแล การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
- 2) กระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของ กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปยังผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ ข้อมูล การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่นๆ เป็นต้น
- 3) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาของทุกส่วนราชการ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันนโยบายและเจตนารมณ์ในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล
- 4) กำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของ แต่ละส่วนราชการ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และสามารถรองรับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของกระทรวงแรงงานไปในแนวทางเดียวกัน
- 5) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับกรม ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการส่งเสริมบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนด
- 6) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ของทุกส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ โดยศึกษาแผนงาน/โครงการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของกระทรวงแรงงาน เป็นแนวทาง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามแผน อย่างเป็นรูปธรรม



- 7) จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- 8) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 9) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรดำเนินการติดตามและ**ประเมินผลความก้าวหน้าการพัฒนาเป็นรายไตรมาส**ตลอดจน**วางระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายหลังการพัฒนาตามแผนฯ** เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาอย่างแท้จริง และรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากรไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 20 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำแนวทางปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และข้อเสนอแนะจากการรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



ผู้เข้าร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

คณะที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

อธิบดี และเลขาธิการ กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน

คณะทำงาน

คณะทำงาน/เจ้าหน้าที่ที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม

คณะผู้จัดทำ

ฝ่ายวิชาการและบริหารการฝึกอบรม

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400

www.mol.go.th

สายด่วน 1506